

# UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Ord eller handling?

13.06.2014

Kaja Rein Brevig

Masteroppgave i Endringsledelse

Samfunnsvitenskapelig fakultet

Universitetet i Stavanger

Våren 2014

UNIVERSITETET I STAVANGER

**MASTEROPPGAVE I ENDRINGSLEDELSE**

**SEMESTER:**

Vår 2014

**TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:**

UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Ord eller handling?

**FORFATTER:**

Kaja Rein Brevig

**VEILEDER:**

Bjørn-Tore Blindheim

**EMNEORD/STIKKORD:**

bærekraft, business, CSR, FN, guiding principles, human rights, menneskerettigheter, multinasjonale bedrifter, Orkla, Ruggie, samfunnsansvar, Statoil, Telenor, UN.

**SIDETALL:**

63

**STAVANGER 13.juni 2014**

## Forord

Min første forelesning om menneskerettigheter hadde jeg som sykepleierstudent i 2009. Jeg har powerpointpresentasjonen ennå. Jeg satt som fjetret i fascinasjon over det jeg fikk høre. Verdenserklæringens innhold og menneskerettighetenes altomfattende rekkevidde gav meg håp for verdens framtid. Da jeg fikk anledning til å velge dette emnet på masterstudiet i Endringsledelse- og i tillegg kunne rette min masteroppgave mot dette temaet, var jeg ikke i tvil om mitt valg.

Om jeg er *like* optimistisk i dag kan kanskje diskuteres, men fasinasjonen er fortsatt sterk. Jeg har tro på at UN Guiding Principles on Business and Human Rights i framtiden kan bidra til overholdelse av menneskerettighetene hos multinasjonale selskaper, i større grad enn vi har sett før FN godkjente prinsippene i 2011.

For å hjelpe meg til å utvikle min kritiske sans har jeg vært så heldig å bli veiledet av Bjørn-Tore Blindheim gjennom denne masteroppgaven. Med gode pedagogiske evner har Blindheim bidratt til at jeg har lært å stole på mine funn, i tillegg til å våge å kritisere selskapenes handlinger i tråd med det *jeg* tolker som rett. Takk for god veiledning med mye latter, i tillegg til solide og konstruktive tilbakemeldinger.

Jeg vil takke min tålmodige ektemann, Atle Sigmundsen, som har vært «alenefar» store deler av dette halvåret. Uten hans raushet og kjærlighet hadde ikke denne oppgaven vært mulig å gjennomføre.

Takk til min mor, Marit Rein, for at du tok på deg det tidkrevende arbeidet det er å redigere en slik avhandling. Du er en uvurderlig støtte, både i forhold til redigering og ellers i en hektisk mor/student/sykepleierhverdag. Du stiller alltid opp.

Sist men ikke minst vil jeg takke mine fantastiske medstudenter, Tove K. Galta og Anita Iren Skjølingstad, som jeg har fått dele masterkontor med denne våren. Det har vært så godt å være i samme båt, slik at vi kunne «ro» litt sammen når vi trengte det.

Stavanger 13. juni 2014

Kaja Rein Brevig

## Sammendrag

Over en periode på seks år fra 2005 til 2011, utviklet Spesialrepresentanten for FNs Generalsekretær, Professor John Ruggie, først rammeverket «Protect, Respect and Remedy» i 2008, deretter en operasjonalisering av dette, «UN Guiding Principles on Business and Human Rights». Guiding Principles ble enstemmig godkjent av Menneskerettighetsrådet i 2011. I denne masteroppgaven er det undersøkt om tre av Norges største multinasjonale selskaper, Orkla, Telenor og Statoil, rapporterer i henhold til UN Guiding Principles on Business and Human Rights i deres bærekraftsrapporter for 2012, slik de har valgt å forplikte seg til. Oppgaven er en eksplorativ studie hvor hensikten er å undersøke, beskrive og evaluere bedriftenes evne til å forholde seg til- og rapportere i henhold til Guiding Principles. Det er valgt et abduktivt forskningsdesign for på den måten kunne utvikle en dypere forståelse av Guiding Principles rapporteringsmuligheter- og utfordringer. Studien er basert på et teoretisk grunnlag der menneskerettigheter anses som uløselig knyttet til Corporate Social Responsibility (CSR). På tross av prinsippenes tydelige retningslinjer for bedriftenes undersøkelse av menneskerettighetsrisiko gjennom due diligence prosesser, kan denne forskningen tyde på at Guiding Principles har et presserende behov for tydelige retningslinjer knyttet til hvordan bedriftene skal *vis*e sine handlinger gjennom rapportene for å forhindre eller redusere uønskede menneskerettighetshendelser. Det kan se ut til at bedriftene til en viss grad refererer til Guiding Principles, men det gis ikke innblikk i handlinger relatert til arbeidet omkring overholdelse av menneskerettigheter. Ved å forplikte seg til UN Guiding Principles on business and Human Rights, var det forventet større grad av engasjement, åpenhet og handling knyttet til menneskerettigheter og risiko for krenkelse av disse, enn funnet gjennom denne studien.

## Innhold

Forord .....	2
Sammendrag .....	3
1.0 Innledning.....	6
1.1 Tematikk og bakgrunn .....	6
1.2 Problemstilling og forskningsstrategi .....	8
1.3 Innhold og framgangsmåte .....	8
1.4 Presentasjon av selskapene.....	9
1.4.1 Orkla.....	9
1.4.2 Statoil.....	9
1.4.3 Telenor.....	10
2.0 Bakgrunn .....	10
2.1 Innledning.....	10
2.1.1 Samfunnsansvar .....	10
2.1.2 UN Global Compact .....	12
2.1.3 Global Reporting Initiativ (GRI).....	13
2.1.4 Krav til rapportering .....	15
2.1.5 Stiller den norske stat krav? .....	16
3.0 Oppgavens teoretiske perspektiver .....	17
3.1 Innledning.....	17
3.1.1 Menneskerettigheter .....	18
3.1.2 CSR og menneskerettigheter.....	19
3.1.3 Due diligence og risiko for brudd på menneskerettigheter .....	21
3.2 Undersøkelsesveiledning.....	24
3.2.1 Veiledningen.....	24
3.3 Oppsummering av teoretiske perspektiv .....	36
4.0 Forskningsdesign og metode.....	36
4.1 Innledning.....	36
4.1.1 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	37
4.1.2 Valg av metode.....	37
4.1.3 Datautvalg .....	38
4.1.4 Validitet .....	38

4.1.5 Analyse og tolkning av data.....	40
4.1.6 Begrunnelse for valg av teori.....	41
4.1.7 Skjema for dokumentanalyse (Tabell 1).....	41
4.1.7 Oppgavens hensikt .....	42
5.0 Empiri og drøfting.....	42
5.1 Innledning.....	42
5.2 Forskningsspørsmål 1 .....	43
5.2.1 Orkla .....	43
5.2.2 Statoil.....	45
5.2.3 Telenor.....	46
5.2.4 Oppsummering av forskningsspørsmål 1 .....	47
5.3 Forskningsspørsmål 2: .....	48
5.3.1 Orkla .....	48
5.3.2 Statoil.....	49
5.3.3 Telenor.....	52
5.3.4 Oppsummering av forskningsspørsmål 2 .....	53
5.4 Samlet vurdering av empiri .....	53
5.5 Tabell 1 .....	54
5.6 Avsluttende drøfting av empiri .....	56
5.6.1 Hvordan kan veien bli videre? .....	59
6.0 Konklusjon .....	60
Litteratur: .....	62

## 1.0 Innledning

### 1.1 Tematikk og bakgrunn

Da tema for masteroppgaven skulle velges, hadde jeg to overordnede krav; den skal omhandle menneskerettigheter og den skal vise at verden går framover. Søket etter oppgavens endelige tema førte i mange spennende retninger, og valget falt etter hvert på å undersøke hva en milepæl i FNs historie har gjort for tre av Norges største selskaper, henholdsvis Statoil, Telenor og Orkla. Valget falt på disse selskapene da de er norske, de opererer i utlandet, de er store og har integritet å forsvare.

Milepælen omtalt over handler om FNs enstemmige godkjenning av «Guiding Principles for Business and Human Rights» (Guiding Principles) i 2011, presentert av spesialrepresentanten for FNs generalsekretær, John Ruggie. Guiding Principles er basert på John Ruggies 6 år lange arbeid som spesialrepresentant i FN. Mandatet ble oppnevnt av General Sekretær Kofi Annan i 2005. Mandatets oppgave skulle omhandle menneskerettigheter, transnasjonale selskaper og andre foretak.

Ruggies avsluttende dokument, “Guiding Principles on Business and Human Rights” i 2011, springer ut av hans rammeverk kalt «Protect, Respect and Remedy». Dette rammeverket ble tatt inn i FN resolusjon 7/8 i 2008 og var basert på 3 års forskning på de ulike initiativene knyttet til bedrifter og menneskerettigheter fra både private og offentlige organisasjoner (Ruggie, 2011b). Da rammeverket ble godkjent av FN, ble Ruggies mandat utvidet slik at «Protect, Respect and Remedy» kunne operasjonaliseres gjennom konkrete og praktiske anbefalinger for gjennomføring (Ruggie, 2011b).

Gjennom denne oppgaven ønsker jeg å studere hvordan Guiding Principles kommer til uttrykk i tre store norske selskapers bærekraftsrapportering. Jeg vil undersøke om bedriftenes forståelse av sitt ansvar for menneskerettigheter er farget av prinsippenes beskrivelse. Guiding Principles er relativt nye (2011) og stiller krav til bedriftenes menneskerettighets due diligence og risiko for krenkelse av menneskerettigheter. Dette innebærer at bedriften må gjøre vide analyser av hva de selv gjør for å forhindre brudd på menneskerettigheter, hva de gjør *hvis* de er årsak til brudd på menneskerettigheter, og hvordan eventuelle uønskede hendelser avhjelpes. Dette avspeiler rammeverkets tre grunnpilarer:

- Statens plikt til å *beskytte* (protect) mot brudd på menneskerettigheter
- Bedriftens ansvar om å *respekt* (respect) menneskerettigheter

- Tilgangen på bøtemiddel (remedy) for mennesker som er offer for virksomhetsrelaterte overgrep (Un, 2011)

Årsaken til at godkjenningen av rammeverket «Protect, Respect and Remedy»- og senere utviklingen av Guiding Principles' omtales som en milepæl, er prinsippenes tilførsel av et solid, normativt og autoritært grunnlag som gir bedrifter og stater et *samordnende* dokument på hvordan utfordringer knyttet til menneskerettigheter skal arbeides med. Ikke bare en beskrivelse av de overordnede internasjonalt anerkjente menneskerettighetene, men en tolkning og en guide til hvordan målet om å forhindre brudd på menneskerettighetene skal nås, i tillegg til veiledning omkring «remedy» hvis uønskede hendelser har oppstått.

I denne forskningen vil jeg se på bedriftenes egen redegjørelse av sin rolle knyttet til menneskerettigheter sett gjennom Guiding Principles. I landene hvor selskapene opererer vil ulik lovgivning gjelde, avhengig av statens styringsform. Jeg vil derfor fokusere på bedriftene, ikke statene. Det er her viktig å påpeke Guiding Principles' framheving av at selskapenes ansvar for å overholde menneskerettigheter, er uavhengig av statens evne til å sørge for lovgivning og politikk som overholder plikter knyttet til menneskerettigheter (Ruggie, 2011b). Bedriftene kan med andre ord ikke gjemme seg bak utviklingslands svake styringssett. Ansvarer ligger hos den enkelte bedrift.

Rapportering om samfunnsansvar og menneskerettigheter er ikke nytt i 2014. Vi lever i en tid hvor bærekraftsrapporter og samfunnsansvarsrapporter produseres av de fleste store nasjonale og internasjonale bedrifter. En del bedrifter har tidligere kun rapportert sitt samfunnsansvar gjennom årsrapporter, men de fleste store norske selskaper benytter i dag bærekraftsrapporten for å vise til sitt samfunnsansvar, dog under ulike betegnelser.

Det finnes flere systemer og veiledninger innen rapporteringssystem for samfunnsansvar. De mest framtrædende er UN Global Compact og Organisasjonen for økonomisk samarbeid og Utviklings retningslinjer (OECD). Global Reporting Initiativ (GRI) er et frivillig rapporteringssystem som kan benyttes for å rapportere samfunnsansvar og kan blant annet benyttes for UN Global Compact-rapporter og OECD-rapporter. I denne forskningen vil det fokuseres på konsernenes bærekraftsrapporter og rapportering knyttet til Global Compact gjennom GRIs system.



## 1.2 Problemstilling og forskningsstrategi

For å undersøke bedriftenes evne til å forholde seg til Guiding Principles er det utformet følgende overordnede problemstilling:

### **Rapporterer multinasjonale selskaper i henhold til “UN Guiding Principles on Business and Human Rights” i sine bærekraftsrapporter?**

For å besvare problemstillingen er det utarbeidet to forskningsspørsmål:

1. Rapporterer selskapene i tråd med de kravene som kan utledes fra Guiding Principles?
2. Hvordan rapporterer selskapene i forhold til Guiding Principles krav om fokus på menneskerettighetsrisiko og menneskerettighets due diligence?

Forskningen vil fordype seg i utvalgt teori innen menneskerettigheter og samfunnsansvar. Hovedfokus vil være på de omtalte Guiding Principles og hvordan bedriftene som forplikter seg til prinsippene forholder seg til disse, hvor målet for oppgaven er å få kunnskap om hvordan selskapene rapporterer i henhold til Guiding Principles. Forskningen er en eksplorativ studie, hvor hensikten er å undersøke, analysere og beskrive bedriftenes vurdering av ansvar knyttet til menneskerettigheter sett i sammenheng med UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

## 1.3 Innhold og framgangsmåte

For å besvare henholdsvis problemstillingen og de tilhørende forskningsspørsmålene er det benyttet en eksplorativ abduktiv forskningsstrategi, hvor spesifikke premisser er utledet fra Guiding Principles for å kunne avdekke eventuell anvendelse av prinsippene i bedriftens rapporter, og resultatet av denne avdekkingen bidrar til å forsøke å besvare forskningsspørsmålene, hvor problemstillingen diskuteres til slutt.

Det vil bli redegjort for teori omkring Corporate Social Responsibility (CSR) som overordnet tema slik den er framlagt i ISO 26000, herunder vil menneskerettigheter beskrives som en del av CSR og satt i sammenheng slik Mark Taylor beskriver i blant annet boken *CSR and Beyond: A Nordic Perspective* (Midtun, 2013). Det vil så gjøres rede for hoveddokumentet, Guiding Principles, og prinsippene som omhandler bedriftenes plikt til å respektere menneskerettighetene (prinsipp 11-24). I tillegg vil det redegjøres for bakgrunnen for FNs engasjement omkring «Business and Human Rights» som strekker seg fra det tidlige initiativet UN Norms fra 2003 fram til godkjenningen av Guiding Principles i 2011. Til sist vil resultatet av dokumentstudien legges fram ved beskrivelse og diskusjon av funn, i tillegg til

en oversiktlig tabell som viser bedriftenes spesifikke etterfølgelse av prinsippene i henhold til analysetabellen.

## 1.4 Presentasjon av selskapene

Bedriftene som er valgt å undersøkes i denne oppgaven er tre av Norges største konsern med internasjonal virksomhet. Jeg vil her legge fram en kort presentasjon av disse.

### 1.4.1 Orkla

Konsernet er Nordens ledende leverandør av merkevarer og konseptløsninger til dagligvare og storhusholdning. De har sterke posisjoner i India, Russland og Østerrike, og har utover merkevarer også virksomhet innen eiendom, vannkraft, aluminium og finansielle investeringer. Orklas prinsipper for samfunnsansvar er etablert med utgangspunkt i Global Compact, Guiding Principles og OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper. De innleder delen om menneskerettigheter i bærekraftsrapporten for 2012 slik:

*Arbeid med menneskerettigheter starter med å forså hva respekt for menneskerettigheter i praksis betyr for den enkelte bedrift, våre medarbeidere og samarbeidspartnere. Likestilling, mangfold, samråd og medarbeiderinvolvering er sentrale verdier for Orkla. Vi godtar ikke brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.*

Orkla har en svært omfangsrik leverandørkjede med totalt 21.000 leverandører. Konsernet krever at leverandørene følger Orkla Supplier Code of Conduct (etiske retningslinjer), hvor det beskrives hva selskapet anser som nødvendig for å drive en forsvarlig virksomhet. Her inngår også selskapets menneskerettighetspolicy.

### 1.4.2 Statoil

Statoil er et internasjonalt energiselskap med virksomhet i 34 land. Konsernet har over 40 års erfaring fra olje- og gassproduksjon på norsk sokkel. Statoil har hovedkontor i Stavanger, omlag 23.000 ansatte over hele verden og er børsnotert i New York og Oslo. På konsernets nettsider nevner Statoil sine forpliktelser for å sikre åpenhet, antikorrupsjon og respekt for menneskerettigheter og arbeiderrettigheter, som omfatter både egne aktiviteter og de delene av verdikjeden som de har betydelig innflytelse på. Statoils bærekraftsrapport (2012a) innledes slik:

*Sustainability performance for Statoil means helping to meet the world's growing energy needs in economically, environmentally and socially responsible ways (...) Sustainability is no longer just about doing business responsibly – it is also about seeing social and sustainability challenges as opportunities for business development.*

Med denne innledningen fremmer Statoil sine fokusområder for samfunnsansvar. Det nevnes både muligheter og bedriftsutvikling i denne sammenheng. Selskapets forpliktelse til å rapportere i forhold til Guiding Principles uttrykkes i bærekraftsrapportens kapittel som omhandler policy og prinsipper.

### 1.4.3 Telenor

Telenor er en av verdens ledende mobiloperatører med mobilvirksomhet i 13 land, og i 17 land gjennom sitt eierskap i VimpelCom Ltd. De har en sterk profil innen samfunnsansvar, og har som mål «å være markedsledende når det gjelder bærekraft i leverandørkjeden, og å utgjøre en forskjell i lokale markeder gjennom bærekraftige tiltak» (Telenor, 2014). Med hensyn til menneskerettigheter, erkjenner Telenor at de som et internasjonalt selskap står ovenfor utfordringer i land der de har virksomhet, og presiserer sitt ansvar knyttet til menneskerettigheter som ytringsfrihet og personvern. Konsernet nevner sin forpliktelse overfor Guiding Principles i bærekraftsrapporten under delen som omhandler menneskerettigheter.

## 2.0 Bakgrunn

### 2.1 Innledning

Oppgaven tar for seg et relativt komplekst og nytt felt innen beskrivelse av bedrifters ansvar for menneskerettigheter og deres rapportering av dette. Jeg anser det derfor som nødvendig å ta med et bakgrunnskapittel for å gi dypere innsikt i, og overblikk over de ulike fenomen omkring dette før oppgaven går videre inn i studiens teoretiske og empiriske felt. Som nevnt innledningsvis, vil studien ta for seg utvalgte bedrifters rapportering av samfunnsansvar, med fokus på menneskerettigheter. Bedriftene uttaler at de har valgt å forholde seg til menneskerettigheter slik beskrevet i UN Guiding Principles on Business and Human Rights. I de aktuelle rapportene som skal studeres, nevnes også andre systemer som bidrar til at bedriften overholder menneskerettighetene, blant annet UN Global Compact. Det vil derfor være hensiktsmessig å gjøre rede for innholdet i dette initiativet i tillegg til innholdet i begrepene *samfunnsansvar*, *bærekraftig utvikling* og *bærekraftsrapporter* samt den mest benyttede standarden knyttet til rapportering av samfunnsansvar, Global Reporting Initiative.

#### 2.1.1 Samfunnsansvar

Samfunnsansvar vil i denne oppgaven hovedsakelig omhandle det ansvar *bedrifter* har overfor det samfunnet de opererer i. Begrepet omtales gjerne som Corporate Social Responsibility (CSR). Beskrivelsen av begrepet samfunnsansvar vil i denne studien baseres på «ISO 26000:

Veiledning om samfunnsansvar» (2010), da dette anses som en etablert internasjonal standard. ISO 26000 skal gi veiledning om de underliggende *prinsippene* for samfunnsansvar, om å *kartlegge* sitt samfunnsansvar og å inngå *samarbeid med interessenter*, om kjerneområder og emner for samfunnsansvar samt hvordan man kan *integrere* samfunnsansvar i organisasjonen (Iso, 2010). Det grunnleggende kjennetegnet ved samfunnsansvar er at organisasjonen viser vilje til å innarbeide sosiale og miljømessige vurderinger i sin beslutningstaking, og tar ansvar for innvirkning på samfunn og miljø. For å utøve samfunnsansvar innebærer dette en åpen og etisk adferd som bidrar til bærekraftig utvikling, og er i samsvar med gjeldende lov og i overensstemmelse med internasjonale adferdsnormer. Samfunnsansvar må altså integreres i hele organisasjonen, praktiseres i organisasjonens forhold til andre, og ta interessentenes interesser med i vurderinger (Iso, 2010). ISO 26000 definerer samfunnsansvar som følger:

*(...) ansvar som en organisasjon har for innvirkningen av dens beslutninger og aktiviteter på samfunn og miljø, og som utøves ved å vise åpen og etisk adferd som*

- *bidrar til bærekraftig utvikling, herunder helse og velferd i samfunnet;*
- *tar hensyn til forventningene fra interessenter*
- *er i samsvar med gjeldende lov og forenlig med internasjonale adferdsnormer; og*
- *er integrert i hele organisasjonen og praktiseres i organisasjonens ulike forhold*

Det er i veiledningen utarbeidet syv kjerneområder for samfunnsansvar. Kjerneområdene er utarbeidet med bakgrunn i at en samfunnsansvarlig bedrift bør ha som mål å gjøre sitt bidrag til bærekraftig utvikling så stort som mulig. Kjerneområdene er som følger:

*organisasjonsstyring, menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø, hederlig virksomhet, forbrukerspørsmål; og lokalsamfunnsengasjement og – utvikling (Iso, 2010).* Det forsøkes altså å fange alle bedriftens virkeområder, og på den måten implementere samfunnsansvaret i alle ledd.

Begrepene *bærekraftig utvikling* og *samfunnsansvar* har flere likhetstrekk og brukes gjerne om det samme. Det er likevel viktig å påpeke forskjellen mellom disse begrepene.

Bærekraftig utvikling fikk internasjonal annerkjennelse som et veiledende mål etter utgivelsen av Rapport fra FNs verdenskommisjon om miljø og utvikling: *Vår felles framtid* (Brundtland, 1987). Begrepets innhold omhandler å tilfredsstille nåtidens behov innenfor klodens økologiske grenser, uten å undergrave framtidige generasjoners mulighet til å tilfredsstille sine behov. Bærekraftig utvikling favner tre viktige dimensjoner; den økonomiske, sosiale og den miljømessige. De tre eksisterer med en gjensidig avhengighet (Iso, 2010).

Samfunnsansvar omhandler *organisasjoners* ansvar for miljøet og det samfunnet de opererer i, og er i så måte nært knyttet til bærekraftig utvikling (Iso, 2010). Organisasjoner bør

etterstrebe et overordnet mål om å bidra til en utvikling som ikke undergraver framtidige generasjoners mulighet til å tilfredsstille sine behov. Dette ved å sørge for en drift som er etisk forsvarlig både på økonomisk, sosialt og miljømessig plan. Samfunnsansvar handler altså om organisasjonens vilje og evne til å bidra til bærekraftig utvikling.

Menneskerettigheter er en opplagt del av bedriftens samfunnsansvar i kraft av menneskerettighetenes allmenngyldighet. Bedrifters virksomhet kan i stor grad berøre enkeltmenneskers universelle rettigheter, og har derfor et ansvar for å overholde disse (Iso, 2010). Bedriftens sosiale ansvar innebærer å sørge for rettmessig behandling av mennesker i deres verdikjede, det være seg direkte under bedriften i tillegg til leverandører bedriften velger å tilknytte sin produksjon. Guiding Principles tilbyr bedriftene en tydelig og gjennomførbar vei mot å overholde dette ansvaret.

### **2.1.2 UN Global Compact**

FN tok i 1999 initiativ for samarbeid med næringslivet om en bærekraftig utvikling. Initiativet kalles Global Compact. Dette for å bringe næringslivet mer direkte inn i utviklingsarbeid og tydeliggjøre deres ansvar for den verden de opererer i. Bakgrunnen for dette initiativet var å klargjøre næringslivets og FNs felles verdier og prinsipper knyttet til samfunnsansvar, for å gi det globale markedet en mer human framgangsmåte. Hensikten med Global Compact var aldri å løse alle utfordringene ved global kapitalisme, men heller å legge et grunnlag for felles verdier slik vedtatt i ulike FN konvensjoner og resolusjoner (Blowfield & Murray, 2008). Ved å slutte seg til Global Compact, forplikter bedriften seg til ti grunnleggende prinsipper under temaene menneskerettigheter, arbeidsstandarder, miljø og anti-korrupsjon. Bedrifter som forplikter seg til Global Compact, viser et klart standpunkt om å støtte de vedtatte prinsippene. Forpliktelsen vedtas og signeres av bedriftens styre og administrerende direktør (Blowfield & Murray, 2008). Global Compact er basert på ulike typer nettverk – globale, nasjonale, bransjemessige og tematiske – og deltagelse i slike nettverk kan gi bedrifter anledning til å dele erfaringer med og få inspirasjon fra andre bedrifter, og diskutere arbeidet med de ti Global Compact-prinsippene seg imellom. I Skandinavia er det dannet et nettverk for bedrifter fra Norge, Danmark, Sverige, Finland, Island og Grønland. Nettverket omfatter omtrent 170 bedrifter. Deltagerne i nettverket møtes to ganger i året for å diskutere ulike spørsmål vedrørende Global Compact og de ti prinsippene. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) er ansvarlig for det nordiske kontaktpunktet til Global Compact (Nho, 2013).

Medlemsbedriftene skal årlig rapportere til Global Compact om framdrift, hvor tre hovedelementer skal inngå, henholdsvis:

- en uttalelse om fortsatt støtte til Global Compact,
- en beskrivelse av konkrete tiltak som er blitt gjennomført siste år, og partnerskap som er inngått for å fremme Global Compact sine prinsipper
- en redegjørelse av løpende og forventede resultater, hvor man i størst mulig grad bruker målbare indikatorer, for eksempel av typen utviklet av Global Reporting Initiativ (Finansdepartementet, 2012)

To av de ti prinsippene forholder seg til menneskerettigheter, og lyder som følger:

1. Bedrifter skal støtte og respektere vernet om internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.
2. Bedriftene skal sikre at de ikke medvirker til menneskerettighetsbrudd.

UN Guiding Principles on Business and Human Rights vil i denne sammenheng gi ytterligere begrepsmessig og operativ klarhet for de to menneskerettighetsprinsippene som fremmes av Global Compact. Guiding Principles fungerer som en global standard, og har en forsterkende effekt på Global Compact da det gis et autoritativt rammeverk for deltakere i gjennomføringen av dette engasjementet, inkludert veiledning for å få på plass robuste retningslinjer og prosedyrer, i tillegg til årlig kommunikasjon med interessenter om fremdriften (Un, 2013). For å rapportere i henhold til Global Compact, anbefales det anerkjente rapporteringsinitiativet Global Reporting Initiativ (GRI)

### **2.1.3 Global Reporting Initiativ (GRI)**

Det økende kravet til bedrifters åpenhet tidlig på 90-tallet, skapte også et behov for standardiserte framgangsmåter knyttet til rapportering av samfunnsansvar, for å rettlede bedrifter i et til da ganske ukjent felt. Det globaliserte rapporteringsinitiativet var det mest framtreddende av slike initiativ som ble utviklet på denne tiden, og har til dags dato evnet å tilpasse standarden til de stadig endrede tilnærmingene i dette feltet (Brun & Thornam, 2013). GRI har utviklet en internasjonalt anerkjent standard for rapportering om *økonomiske, miljømessige og sosiale forhold*. GRI er særlig egnet for større bedrifter, men også små og mellomstore selskaper kan bruke relevante deler av rammeverket på en fleksibel måte. Det globale rapporteringsinitiativet benyttes av flere tusen bedrifter verden over, og har som mål å sikre åpenhet i- og tillit til selskapene. Under punktet *sosiale forhold*, beskrives fire

underkategorier; *anstendig arbeid, menneskerettigheter, samfunn og produktansvarlighet* (Gri, 2013) Det vil her i hovedsak redegjøres omkring GRIs retningslinjer for rapportering av *menneskerettigheter*, da dette er mest relevant for forståelsen av oppgaven. Informasjonen er hentet fra GRIs «*G4 Sustainability Reporting Guidelines*» fra 2013 i tillegg til GRI-versjon G3.1. I bærekraftsrapportene analysert i denne oppgaven benyttes GRI versjon G3.1. GRI versjon G4 ble utgitt i 2013, hvor Guiding Principles i større grad er implementert. Å konvertere til G4 er frivillig inntil 2015.

I GRIs rapportering av underkategorien *menneskerettigheter* legges internasjonalt anerkjente menneskerettigheter til grunn vedtatt i:

- «FNs Menneskerettighetserklæring» (1948),
- «FNs internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter» (1966)
- «FNs internasjonale konvensjon om økonomiske og sosiale og kulturelle rettigheter» (1966).

GRI beskriver disse tre verktøyene som overordnet for alle bedrifter som rapporterer om menneskerettigheter, men understreker at disse igjen støttes av over 80 andre virkemidler som deklarasjoner, retningslinjer, traktater og konvensjoner, alle av både nasjonal og internasjonal karakter. I tillegg henvises bedriftene til å vurdere supplerende virkemidler som Internasjonal Labour Organisation's (ILO) «Declaration on Fundamental Principles on Work» (1998) som bygger på ILOs åtte kjernekonvensjoner.

GRI Sustainability Reporting Guidelines er det mest brukte og omfattende instrumentet for menneskerettighetsrapportering. Avdekking av menneskerettighetsbrudd har vært forankret i retningslinjene siden G3.1 versjonen ble utgitt i 2011, og G4, den fjerde generasjonen av retningslinjene omfatter sentrale elementer fra UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Dagens versjon inneholder aspektene:

- investering (i opplæring av ansatte samt investering i avtaler og kontrakter som inneholder menneskerettighetsklausuler),
- likebehandling,
- fagorganisering og kollektive forhandlinger,
- barnearbeid,
- tvangsarbeid,
- opplæring av sikkerhetspersonell,

- urfolks rettigheter,
- vurdering av menneskerettighetsrisiko,
- menneskerettighetsvurdering av leverandører,
- menneskerettighets klagemekanismer.

Under disse aspektene er det knyttet 12 hovedpunkter med forklarende underpunkter. Til forskjell inneholder G3.1-versjonen 9 rapporteringspunkter knyttet til menneskerettigheter.

Grunnet det økte kravet til rapportering omkring menneskerettigheter, er det nylig nedsatt en gruppe fremtredende personer innen feltet, for å utvikle et rapporteringssystem som evner å fange opp alle aspektene ved Guiding Principles. Initiativet kalles “*Business and Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative*”(RAFI). RAFI tilrettelegges av *Shift* og *Mazars* i samarbeid med *Human Rights Resource Centre*, og danner selve prosjektgruppen. *Shift* er et senter drevet på ideell basis, for bedrifter og menneskerettigheter og ledes av John Ruggie. Senteret fokuserer på implementering av Guiding Principles. *Mazars* er en global leverandør av revisjon, regnskap og juridiske rådgivningstjenester, og *Human Rights Resource Centre* er et ideelt akademisk senter som arbeider med menneskerettighetsspørsmål i Foreningen for Sørøst Asiatiske Nasjoner (ASEAN) (Rafi, 2013). GRI og RAFI signerte i desember 2013 en intensjonsavtale for å understreke deres gjensidige forpliktelse til å fremme bedrifters rapportering om menneskerettigheter på meningsfylt vis (Rafi, 2013). Det spesifiseres i GRIs retningslinjer knyttet til rapportering av kategorien menneskerettigheter at disse er spesielt egnet til å rapportere i forhold til Global Compact og OECDs krav til rapportering.

#### 2.1.4 Krav til rapportering

Bærekraftsrapportering er et vidt begrep og brukes for å beskrive ekstern rapportering til interessenter om tilnærming, resultater og ambisjoner relatert til økonomiske, miljømessige og sosiale påvirkninger fra en bestemt bedrift. Innen denne type rapportering er «bærekraftsrapportering» ansett som synonymt med andre termer som blant annet «trippel bunnlinje» og «Corporate Social Responsibility» (CSR) (Brun & Thornam, 2013). Den selvstendige bærekraftsrapporten har i nordisk sammenheng hatt en økende utbredelse siden slutten av 90-tallet og begynnelsen av 2000-tallet (Brun & Thornam, 2013).

I 1999 ble det vedtatt en paragraf i norsk regnskapslov om plikt til å rapportere i årsberetningen om bedrifters innvirkning på miljø, tiltak knyttet til arbeidsmiljø og til likestilling mellom kvinner og menn (§ 3-3a). Dette var en del av utviklingen innen de



nordiske landene knyttet til *plikt* til å rapportere samfunnsansvar. I 2012 ble det i Norge vedtatt nok en ny paragraf i regnskapsloven (§ 3-3c) hvor: *(...)store foretak er pliktige til å redegjøre for hva foretaket gjør for å integrere hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold, det ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forhold til sine interessenter(...)* (Lovdata, 2013).

Paragrafen er gjeldende fra og med regnskapsåret 2013. Selskapene § 3-3c gjelder for vil måtte rapportere under følgende tre elementer:

1. bedriftspolicyer relatert til sosialt ansvar inkludert prinsipper, prosedyrer og standarder som er etablert. Om slike policyer ikke er etablert, må dette rapporteres.
2. hvordan selskapet arbeider for å operasjonalisere retningslinjene de har etablert
3. selskapenes egen vurdering av oppnådde resultat med arbeidet knyttet til sosialt ansvar, og ambisjoner og planer for videre arbeid med dette i framtiden (Brun & Thornam, 2013).

Det gis i loven en åpning for å henvise til rapporter selskapet har utarbeidet gjennom de to frivillige rapporteringssystemene, henholdsvis FNs initiativ for samarbeid med næringslivet om en bærekraftig utvikling (Global Compact) eller en offentlig rapport foretaket har avlagt innenfor rammeverket til Det Globale Rapporteringsinitiativet (GRI) (Lovdata, 2013). Man ser en økning i obligatorisk rapportering knyttet opp mot- og inspirert av frivillige initiativ. Det forventes og kreves av bedriftene at rapportering om samfunnsansvar gjennomføres. Altså et normativt bakteppe med plikt til å rapportere i tillegg til kravet fra interessenter.

#### **2.1.5 Stiller den norske stat krav?**

På regjeringens nettsider skrives som følger om næringslivets samfunnsansvar:

*Regjeringen er en pådriver for å styrke internasjonale retningslinjer og for å utvikle regionale og globale standarder for næringslivets samfunnsansvar. Utbredte og anerkjente internasjonale standarder og instrumenter kan veilede og tydeliggjøre næringslivets engasjement når det gjelder å utøve samfunnsansvar. Retningslinjene og standardene er frivillige. Regjeringen har likevel klare forventninger til at norske bedrifter og næringsliv legger slike retningslinjer og standarder til grunn for sin internasjonale virksomhet (Utenriksdepartementet, 2012).*

Som nevnt over er det nylig innført krav til store norske bedrifter om å rapportere i henhold til § 3-3c om sitt samfunnsansvar. Det gis dog svært bredt spillerom til å velge hvordan dette skal rapporteres, og i henhold til hvilke retningslinjer. Det henvises til flere standarder knyttet

til samfunnsansvar, blant annet OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, UN Global Compact og UN Guiding Principles on Business and Human Rights. I tillegg anbefales det i § 3-3c at bedriften benytter GRI til å rapportere sitt arbeid med samfunnsansvar. I forhold til menneskerettigheter er de ulike alternativene nevnt her, i stor grad inspirert av- og basert på Guiding Principles innhold, men begrepet samfunnsansvar dekker et adskillig større felt enn dette. For hensiktsmessig å kunne revidere bedriftenes rapporter på området ville trolig et nasjonalt rapporteringssystem med forpliktende punkter kunne gjøre arbeidet med dette enklere.

Norske myndigheter besluttet i 2013 å utarbeide en nasjonal handlingsplan for oppfølging av Guiding Principles, og bestilte i den forbindelse en kartleggings og avviksanalyse fra FAFO. Rapporten fikk navnet: «*Statens plikt til å beskytte: Kartleggings- og avviksanalysen som grunnlaget for nasjonal handlingsplan for oppfølging av FNs Guiding Principles on Business and Human Rights*». Rapporten er utarbeidet av Mark B. Taylor. Hensikten med rapporten var å kartlegge de virkemidler som er relevante for statens plikt til å beskytte menneskerettigheter mot krenkelser fra næringslivets side (Taylor, 2013b). Studien besto av en kartlegging av offentlige instanser og deres relevans for næringsliv og menneskerettigheter i tillegg til en analyse av avvik mellom norsk offentlig praksis og Guiding Principles (Taylor, 2013b). Det var her altså et fokus på statens rolle i forhold til deres plikt knyttet til menneskerettigheter.

## 3.0 Oppgavens teoretiske perspektiver

### 3.1 Innledning

I denne delen av oppgaven vil det redegjøres for menneskerettigheters innhold og betydning, samt bedrifters forhold til disse rettighetene. Det vil også redegjøres for begrepet Corporate Social Responsibility (CSR) og hvordan menneskerettigheter er en del av CSR slik Taylor (2013a) beskriver dette forholdet, en beskrivelse basert på UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Taylor er en viktig ressurs på dette feltet, og hans arbeid og bidrag anerkjennes av John Ruggie. I tillegg er det utarbeidet en undersøkelsesveiledning hvor hvert prinsipp som omhandler bedrifters ansvar for å respektere menneskerettighetene gjennomgås og forklares (prinsipp 11-24). Det er denne veiledningen som danner grunnlaget for granskingen av bedriftenes bærekraftsrapporter. De teoretiske perspektivene beskrevet her underbygger oppgavens grunnleggende forståelse av nevnte begreper slik at tolkningsrammen for analyse av empiri tydeliggjøres.

### 3.1.1 Menneskerettigheter

Menneskerettigheter er de grunnleggende rettighetene som alle mennesker har. Rettighetene er delt inn i to hovedkategorier hvor den første angår sivile og politiske rettigheter og omfatter blant annet retten til liv og frihet, likhet for loven og ytringsfrihet (Iso, 2010). Den andre kategorien omhandler økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og omfatter blant annet retten til arbeid, retten til mat, retten til høyest mulig helsestandard, retten til utdanning og retten til sosiale velferdsordninger (Iso, 2010). Verdenserklæringen for menneskerettigheter (verdenserklæringen) ble vedtatt av FNs generalforsamling i 1948. Verdenserklæringen gir grunnlaget for lov om menneskerettigheter, og deler av den utgjør internasjonal sedvanerett som er bindende for alle stater, enkeltpersoner og organisasjoner. Her oppfordres alle mennesker og samfunnsorgan til å bidra til å sikre overholdelse av menneskerettighetene (Iso, 2010). Menneskerettighetenes forrang er understreket med tilleggskonvensjoner og sentrale menneskerettighetskonvensjoner av det internasjonale samfunnet i FNs menneskerettighetserklæring. Respekt og annerkjennelse av disse rettighetene er grunnleggende for sosial rettferdighet og er det viktigste fundament for de mest grunnleggende institusjonene i samfunnet som for eksempel rettssystemet (Iso, 2010).

Menneskerettighetene er:

- medfødte og knyttet til alle mennesker i kraft av å være mennesker,
- de er umistelige slik at mennesker ikke kan oppgi sine rettigheter eller berøves sine rettigheter av stat eller annen institusjon,
- de er allmenngyldige og gjelder for alle uansett status,
- de er udelelige slik at man ikke kan se bort fra noen av rettighetene,
- de er gjensidig avhengig av hverandre slik at når én rettighet realiseres, bidrar det til å realisere også andre rettigheter (Iso, 2010).

Menneskerettighetenes universalitet, viser viktigheten av rammeverket «Protect, Respect and Remedy» og de operasjonaliserende Guiding Principles som denne oppgaven omhandler. Tidligere frivillige initiativ knyttet til bedrifter og menneskerettigheter har ikke kunnet tilføre den normative og autorative rammen som dette feltet behøver for å sikre at menneskers rettigheter overholdes av multinasjonale selskaper. Bedrifters ansvar for å respektere menneskerettighetene uavhengig av nasjonal lovgivning, slik Guiding Principles framlegger, baseres på denne unike universaliteten som verdenserklæringen for menneskerettigheter

innehar. Det finnes ingen avgrensning for hvilke menneskerettigheter en bedrift kan krenke, og dermed ikke en avgrensning for hvilke rettigheter de må respektere (Ruggie, 2011b).

### 3.1.2 CSR og menneskerettigheter

I 2011 ble UN guiding Principles on Business and Human Rights, basert på rammeverket «Protect, Respect and Remedy» enstemmig godkjent av FN. Dette markerte en milepæl i FNs menneskerettighetshistorie, men var også en svært viktig hendelse for å definere innholdet i begrepet CSR. Etter mange års utvikling av ulike private og offentlige organisasjoners initiativ for bedrifters forpliktelse til menneskerettigheter, og den påfølgende skepsis fra sivile organisasjoner til initiativenes effekt og betydning, konstituerte Guiding Principles det første internasjonale dokumentet med en form for normativ og autorativ karakter under internasjonal menneskerettighetslov (Taylor, 2013a). Guiding Principles kunne tilby to viktige elementer som CSR-bevegelsen lenge hadde unngått: en klar og praksisbasert teori omkring bedrifters forpliktelse overfor sitt sosiale ansvar, og en ansvarsfordeling mellom stater og bedrifter av det arbeidet som kreves for å operasjonalisere dette ansvaret.

De senere års pågående debatt om hvordan bedrifters sosiale ansvar skulle defineres har vært flerfoldig. For noen fikk begrepet «social» i «Corporate Social Responsibility» svært bredt meningsinnhold og innebar blant annet arbeidsrettigheter, menneskerettigheter og miljø. På disse områdene skulle bedriftene gjøre «mer», uten lovmessig regulering (Taylor, 2013a). En beskrivelse av samfunnsansvar lagt fram av EU i 2002 reflekterte begrepets uklarhet ved å definere ansvaret slik: *«being socially responsible means not only fulfilling legal expectations but also going beyond compliance and investing more in human capital, the environment and relations with stakeholder»* (Taylor, 2013a, s. 243).

At bedriftene skulle gå “beyond compliance” viste til en frivillighet knyttet til å gjøre «mer» utover de respektive lands lovgivning, med det resultat at de mest attraktive landene å investere bedriften i, var de landene med færrest lovreguleringer. Denne uheldige utviklingen fikk etter hvert sterke menneskerettighetsorganisasjoner til å arbeide for endring dithen at multinasjonale selskaper skulle settes krav til knyttet til menneskerettigheter. Et stort og viktig skritt i retning av et internasjonalt lovverk var et initiativ fra 2003 kalt «UN Norms on Business and Human Rights». Dette initiativet skapte en svært sterk og delt debatt mellom talsmenn for menneskerettigheter og multinasjonale selskaper. Talsmenn for menneskerettigheter var i hovedsak positive, da UN Norms fremmet forpliktelser overfor multinasjonale selskaper til å overholde menneskerettigheter direkte under internasjonal lov.

Bedrifter derimot, opponerte kraftig og beskrev UN Norms som en privatisering av menneskerettighetene, hvor ansvar som egentlig tilhørte statene, ble overført til bedriftene (Ruggie, 2013). UN Norms on Business and Human Rights ble avvist av det som i dag kalles FNs Menneskerettighetsråd (tidligere Menneskerettighetskommisjonen).

På tross av UN Norms manglende aksept, skapte initiativet grobunn for tanken om at multinasjonale selskaper og menneskerettigheter krevde større oppmerksomhet. Dette fordi bedrifter selv opplevde en økende mengde søksmål og krav fra forkjempere for menneskerettigheter, og derfor hadde behov for større klarhet omkring deres ansvar knyttet til disse spørsmålene gjennom en objektiv og autorativ kilde (Ruggie, 2013). Dette førte til et andre forsøk på å skape tydelige rammer omkring bedrifter og menneskerettigheter.

Over en periode på seks år fra 2005 til 2011 utviklet Spesialrepresentanten for FNs Generalsekretær, Professor John Ruggie, først rammeverket ved navn «Protect, Respect and Remedy» i 2008, deretter en operasjonalisering av dette, «UN Guiding Principles on Business and Human Rights» i 2011. Guiding Principles ble enstemmig godkjent av Menneskerettighetsrådet i juni 2011 (Taylor, 2013a).

Som nevnt, gjenopprettet Guiding Principles balansen mellom bedrifters ansvar og staters ansvar, ved å beskrive at staten bærer hovedansvaret under internasjonal lov til å beskytte (protect) sine borgere mot brudd på menneskerettigheter, altså den første pilaren i rammeverket. Multinasjonale selskaper er underlagt den aktuelle stats regulering og implementering av internasjonale menneskerettighetsstandarder (respect), den andre pilaren i rammeverket (Taylor, 2013a). Den tredje pilaren (remedy) setter krav til både stat og bedrift, hvor staten plikter å gi sine borgere tilgang til juridiske og ikke juridiske bøtemidler hvor brudd på menneskerettigheter har forekommet. Bedriften må også selv være aktiv og hjelpelig med å sørge for at berørte parter får tilgang på bøtemidler, både i form av statens eget juridiske system og ikke-juridiske system.

Det viktigste bidraget ved Guiding Principles med relevans til CSR er tydeligheten knyttet til bedrifters ansvar for å respektere menneskers rettigheter (Taylor, 2013a). I Guiding Principles beskrives bedriftenes ansvar under to nøkkelelementer, «ansvar» og «respekt», hvor *respekt* beskrives som bedriftenes plikt til å unngå krenkelse av andres rettigheter og plikten til å handle hvor urett har skjedd. *Ansvar* forklares som bedriftenes påvirkning gjennom egen aktivitet hvor de må forsøke å avverge eller redusere uønskede menneskerettighetsbrudd som er relatert til deres produksjon (Taylor, 2013a). Direkte og gjennom bedriftens

leverandørkjede. Med internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, henviser Ruggie til rettighetene beskrevet i FNs menneskerettighetserklæring og prinsippene som omhandler grunnleggende rettigheter framhevet i «International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work» (Ruggie, 2011b).

Ruggie fant, gjennom å studere flere hundre rapporter om bedrifters brudd på menneskerettigheter, at det ikke finnes en avgrensning for hvilke rettigheter en bedrift kan krenke (Taylor, 2013a). Denne oppdagelsen tydeliggjorde en vag definisjon hvor UN Norms tidligere hadde beskrevet at bedrifters ansvar strakk seg til deres «innflytelsessfære». Denne uklare beskrivelsen ble av Ruggie omgjort til at bedrifter kort og godt har ansvar for det de *gjør* inkludert deres leverandører og andre som bedriften er involvert med (Taylor, 2013a). For å forstå hvilke menneskerettigheter en bedrift har ansvaret for, krever det en forståelse for hvordan bedriftens aktiviteter faktisk påvirker muligheten for brudd på menneskerettigheter gjennom sine handlinger i en bestemt sammenheng (Taylor, 2013a). Ruggie definerer bedriftens plikt som «ikke å gjøre skade» (doing no harm). Denne enkle ordlyden har et meget sterkt og bredt nedslagsfelt blant annet ved at bedrifter ikke kan kompensere sine ugjerninger i en produksjonsprosess ved å gjøre andre gode gjerninger som veldedighet og filantropi (Taylor, 2013a). Oppfordringen til «ikke å gjøre skade» er selve grunnlaget i bedriftens ansvar slik beskrevet av Ruggie (2011), og er langt fra en passiv oppfordring. «Ikke å gjøre skade» krever aktiv implementering og oppfølging fra bedriftens side. Dette leder over til Guiding Principles' metode for å forhindre nettopp det å gjøre skade. En prosess som krever kontinuerlig aktivitet fra bedriften, *due diligence prosessen*.

### 3.1.3 Due diligence og risiko for brudd på menneskerettigheter

Gjennom forskningen vil det undersøkes om bedriften evner å gjennomføre og vise til due diligence prosesser i sine bærekraftsrapporter slik de har valgt å forplikte seg til gjennom Guiding Principles. Dette er selve kjernen i granskingen av bedriftenes rapporter. Gjennom introduksjonen av konseptet due diligence – og menneskerettighetsrisiko som konsekvens av konseptet, legger Guiding Principles grunnlaget for videre utvikling av bedrifters ansvar (Taylor, 2013a). Fra punkt 11 til 24 i Guiding Principles defineres prinsippet «ansvaret for å respektere» i detalj, og Ruggie legger fram et menneskerettighets due diligence rammeverk som beskrives som følger:

*Guiding Principle 17: In order to identify, prevent, mitigate and account for how they address their adverse human rights impacts, business enterprises should carry out human rights due diligence. The process should include assessing actual and potential human rights impacts, integrating and acting*

*upon the findings, tracking responses, and communicating how impacts are addressed. Human rights due diligence:*

*(a) Should cover adverse human rights impacts that the business enterprise may cause or contribute to through its own activities, or which may be directly linked to its operations, products or services by its business relationships;*

*(b) Will vary in complexity with the size of the business enterprise, the risk of severe human rights impacts, and the nature and context of its operations;*

*(c) Should be ongoing, recognizing that the human rights risks may change over time as the business enterprise's operations and operating context evolve* (Ruggie, 2011b)

Kort sagt må bedriftene i en pågående prosess vurdere sine aktiviteter i forhold til deres sosiale, politiske og økonomiske kontekst, handle i forhold til sine funn og rapportere hvilke tiltak som er igangsatt (Taylor, 2011).

For at Guiding Principles skal være mulig å tilpasse alle typer bedrifter, er de beskrevet så allmenngyldig som mulig. Ved å innføre due diligence får man mulighet til å tilpasse spesifikasjoner for den enkelte bedrift i den gitte kontekst for å kunne avsløre menneskerettighetsrisiko. I praksis innebærer due diligence undersøkelser blant annet overvåking og vurdering av prosjektaktiviteter og forhold bedriften har til andre, leverandørkjedeforhold og bedriftsutviklingsaktiviteter hvor man begynner med bedriftens kjerneaktivitet og utvider omfanget av undersøkelsene og vurderingsgrunnlaget etter hvert som interne systemer er utviklet (Taylor, 2013a). Due diligence-prosessen kan innebære feltarbeid, granskinger, overvåking av leverandørkjede og andre lignende tiltak, avhengig av type bedrift. Hensikten med denne formen for kartlegging er å avsløre det Ruggie refererer til som «human rights risks». Han definerer begrepet slik: *“Human rights risks refer to potential adverse impacts on human rights through a business enterprise's activities or relationships. Identifying human rights risks comprises an assessment both of impacts and – where they have not occurred – of their likelihood”* (lest i Taylor, 2013 s. 250).

En risikobasert tilnærming til menneskerettighets due diligence kan både forutse og redusere den risiko som truer mennesker som igjen kan være synonymt med risiko overfor bedriften. Eksisterende risikosystemer i store bedrifter – som for eksempel integritets due diligence, HMS-sikkerhetssystemer og andre sikkerhetsovervåkingssystemer kan bistå og støtte vurdering av menneskerettighetsrisiko (Taylor, 2013a). I tillegg vil en menneskerettighets due diligence prosess tilføre bedriften empirisk informasjon som er nødvendig for å kunne forene markedsstyrte krav med sosiale forventninger og lovmessige forpliktelser knyttet til overholdelse av menneskerettigheter (Taylor, 2013a). For de fleste bedrifter er en risikobasert

tilnærming velkjent, men prosessene er i hovedsak ikke beregnet for å undersøke risiko knyttet til menneskers rettigheter. Da heller rettet mot trusler overfor bedriftens lønnsomhet. Den risikobaserte tilnærmingen er også benyttet for å avsløre risiko knyttet til lovpålagte standarder i forhold til korrupsjon, miljø og sosiale krav (Taylor, 2013a). Funn av risiko vil kreve handling for å sikre at selskapet respekterer vedtatte standarder, og i menneskerettighets henseende er dette en standard som kan sikres ved hjelp av risikobasert due diligence (Taylor, 2011). Det er beskrivelse av disse prosessene, i tillegg til redegjørelse av handling knyttet til eventuelle funn av risiko og uønskede hendelser som vil granskes i bedriftenes bærekraftsrapporter.

Gjennom rapportene som analyseres i denne oppgaven har de tre bedriftene valg å knytte seg til flere ulike initiativ i tillegg til Guiding Principles, for å sikre at menneskerettigheter ikke krenkes. Blant annet OECDs retningslinjer og UN Global Compact. Det er her vesentlig å presisere at særlig disse to er inspirert av Guiding Principles i deres veiledning av menneskerettigheter. I analysen av bærekraftsrapportene vil det søkes spesifikt etter indikasjon på at bedriften faktisk implementerer *Guiding Principles* i deres CSR-strategi, og grunnlaget for analysen av dokumentene vil baseres på prinsippenes ordlyd.

Oppgavens formål er å undersøke om bedriftens forpliktelse til å implementere Guiding Principles i sin organisasjon kan gjenfinnes i deres bærekraftsrapport. Det mest vesentlige ved implementeringen av prinsippene er som nevnt innføring av due diligence-prosesser for å oppdage menneskerettighetsrisiko. Slik Ruggie beskriver i prinsippene er dette metoden som vil spesifisere den enkelte bedrifts strategi for å *unngå* brudd på menneskerettighetene i tillegg til å kunne redusere skade som allerede har oppstått.

Bærekraftsrapportene analyseres gjennom nevnte problemstilling og forskningsspørsmål:

### **Rapporterer multinasjonale selskaper i henhold til “UN Guiding Principles on Business and Human Rights” i sine bærekraftsrapporter?**

Forskningsspørsmål:

1. Rapporterer selskapene i tråd med de kravene som kan utledes fra Guiding Principles?
2. Hvordan rapporterer selskapene i forhold til Guiding Principles krav om fokus på menneskerettighetsrisiko og menneskerettighets due diligence?



For å finne svar på problemstilling og forskningsspørsmål, vil bærekraftsrapportene analyseres gjennom Guiding Principle 11 - 24 som beskriver den grunnleggende og operasjonelle framgangsmåten for bedriftens ansvar for å respektere menneskerettighetene. Bedriftene har valgt å forplikte seg til Guiding Principles, og det vil derfor være hensiktsmessig å søke etter om de enkelte prinsippene er benyttet i bedriftenes rapporter.

### 3.2 Undersøkellesveiledning

For å tydeliggjøre hva jeg ønsker å finne i bedriftenes bærekraftsrapporter, er det her utarbeidet en undersøkelsesveiledning hvor UN Guiding Principles on business and Human Rights del II, som omhandler *bedrifters* ansvar for å *respektere* menneskerettighetene, legges til grunn for punktene. Del II av prinsippene består av to hoveddeler, A: *grunnleggende prinsipper*, og B: *operasjonelle prinsipper*. De fem grunnleggende prinsippene i del A er selve utgangspunktet for bedrifters ansvar for å respektere menneskerettigheter. I tillegg ligger del A til grunn for de operasjonelle prinsippene i del B. Under prinsippene framlegges en kort forklaring av disses betydning samt konkrete punkter jeg anser som vesentlige indikatorer bærekraftsrapporten bør inneholde for å vise at Guiding Principles etterfølges. Disse punktene vil benyttes i analysen av bærekraftsrapportene som indikasjon på at prinsippene er benyttet. Forklaringen under hvert prinsipp er i hovedsak basert på Ruggie (2011b) sin kommentar til hvert prinsipp som skrevet i Guiding Principles. I tillegg vil det benyttes en tolkningsanvisning for Guiding Principles, «*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An interpretive Guide*» som inneholder utfyllende forklaring om de enkelte prinsippene. Denne tolkningsanvisningen er basert på Ruggies Guiding Principles, og er laget som bakgrunnsmateriale grunnet plassrestriksjoner i Guiding Principles. Hensikten med å utvikle tolkningsanvisningen var å gi *ytterligere* forklaringer til prinsippene (Ruggie, 2011a). I framtiden vil det utarbeides bransjespesifikke veiledninger med fokus på menneskerettighetsrisiko som er særskilt knyttet til enkelte typer industrier (Ruggie, 2011a). Fram til dette er gjort, kan den utvidede veiledningen gi svar på eventuelle uklarheter knyttet til Guiding Principles.

Det er vesentlig å påpeke at de utledede indikatorene kan anses som *nesten* like, men jeg mener dette sammenfaller med Guiding Principles profil hvor hvert prinsipp i stor grad glir inn i hverandre, og utfyller hverandres meningsinnhold. Et eksempel på dette kan være indikatorene utledet av Guiding Principle 15 og 16.

#### 3.2.1 Veiledningen

Del II: Bedriftens ansvar for å respektere menneskerettighetene

## **A. GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER (11 – 15)**

**11. Business enterprises should respect human rights. This means that they should avoid infringing on the human rights of others and should address adverse human rights impacts with which they are involved.**

Bedriften skal respektere og ikke krenke menneskerettighetene uavhengig av gjeldende stats evne til dette. I tillegg må uønskede menneskerettighetskonsekvenser adresseres, det må igangsettes adekvate tiltak for forebygging og begrensnings av skade og utbedring av oppståtte hendelser. Bedriften må i tillegg respektere statens rettslige tiltak mot brudd på menneskerettigheter (Ruggie, 2011b).

Den internasjonale menneskerettighetsloven (The International Bill of Human Rights) og de grunnleggende ILO konvensjonene (International Labour Organization Conventions) vil gi bedriften de nødvendige referansepunktene for å begynne å forstå hva menneskerettigheter er, hvordan deres aktiviteter kan påvirke disse, og hvordan unngå eller redusere risikoen for å involveres i uønskede hendelser knyttet til menneskerettigheter (Ruggie, 2011a)

*Rapporten bør inneholde:*

- *En uttalelse om å forplikte seg til internasjonalt anerkjente menneskerettigheter*
- *Beskrivelse av tiltak for å forebygge brudd på rettighetene, i tillegg til tiltak knyttet til eventuelt oppstått skade.*

**12. The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognized human rights – understood, at a minimum, as those expressed in the International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labour Organization’s Declaration on fundamental Principles and Rights at Work.**

Det finnes ingen begrensning i hvilke menneskerettigheter en bedrift kan krenke, og deres plikt til å respektere gjelder derfor alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter. På grunn av den økte risikoen for å krenke rettigheter knyttet til særskilte industrier eller sammenhenger, må bedriften ha et økt fokus på disse. Situasjonen kan dog endres, derfor må alle menneskerettigheter gjennomgå en periodisk vurdering. Bedriftens plikt til å respektere menneskerettighetene skiller seg fra å respektere lover av juridisk karakter, da disse i hovedsak er definert i nasjonale lovbestemmelser av aktuelle domsmyndighet. Avhengig av

situasjonen, tar bedriften i betraktning benyttelsen av andre standarder knyttet til kvinners rettigheter, etniske minoriteter, barn, handikappede, fremmedarbeidere og deres familier. FN har utarbeidet utdypende rettigheter for nevnte grupper. Ved væpnede konflikter bør bedriftene respektere internasjonale humanitære lover (Ruggie, 2011b).

*Rapporten bør inneholde:*

- *Beskrivelse av menneskerettighetsrisikoområder særlig knyttet til bedriftens aktuelle industri.*
- *Benevnning av andre standarder som benyttes i forhold til grupper som er særlig utsatt for brudd på sine rettigheter.*

### **13. The responsibility to respect human rights requires that business enterprises:**

- a. Avoid causing or contributing to adverse human rights impacts through their own activities, and address such impacts when they occur;**
- b. Seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their operation, products or services by their business relationship, even if they have not contributed to those impacts**

«Aktiviteter» (activities) innebærer både handlinger og forsømmelser, «forretningsforbindelser» (business relationships) sikter til forhold bedriften har til forretningspartnere, foretak i deres verdikjede i tillegg til alle andre statlige eller ikke-statlige foretak direkte knyttet til bedriftens operasjoner, produkter eller tjenester (Ruggie, 2011b).

Guiding Principles skiller mellom «faktiske» menneskerettighetskonsekvenser og «potensielle» menneskerettighetskonsekvenser. «Faktiske» konsekvenser er de som har forekommet eller forekommer, og «potensielle» konsekvenser er de som kan komme til å oppstå men ikke ennå har oppstått. Faktiske konsekvenser krever botemiddel (remedy). Potensielle konsekvenser eller «menneskerettighetsrisiko» krever handling for å *forhindre* at risikoen materialiseres til en faktisk hendelse, eller for å redusere omfanget av en mulig hendelse (Ruggie, 2011a).

*Rapporten bør inneholde:*

- *Beskrivelse av tiltak bedriften har igangsatt i forbindelse med oppståtte brudd på rettighetene.*

- *Beskrivelse av tiltak bedriften har igangsatt i forbindelse med risiko for brudd på rettighetene for å forhindre at skade oppstår.*

**14. The responsibility of business enterprises to respect human rights applies to all enterprises regardless of their size, sector, operational context, ownership and structure. Nevertheless, the scale and complexity of the means through which enterprises meet that responsibility may vary according to these factors and with the severity of the enterprise's adverse human rights impact.**

Bedriftens *tiltak* knyttet til å respektere menneskerettigheter, vil blant annet avhenge av bedriftens *størrelse*. Alvorlighetsgraden av menneskerettighetsbrudd kan, på tross av at bedriften er liten, likevel være høy. Dette vil i så fall kreve tiltak som møter bruddets *grad av alvorlighet* uavhengig av bedriftens størrelse (Ruggie, 2011b).

«Grad av alvorlighet» vil vurderes etter menneskerettighetsbruddets størrelse (scale), omfang (scope) og ubotelige (irremediable) karakter. Et brudd på menneskerettighetene trenger ikke ha mer enn én av disse tre karakteristikkene for å vurderes som alvorlig (Ruggie, 2011a).

*Rapporten bør inneholde:*

- *En vurdering av bedriftens skadepåvirkning vurdert etter grad av alvorlighet slik beskrevet over.*

**15. In order to meet their responsibility to respect human rights, business enterprises should have in place policies and processes appropriate to their size and circumstances, including:**

- A policy commitment to meet their responsibilities to respect human rights;**
- A human rights due-diligence process to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights;**
- Processes to enable the remediation of any adverse human rights impacts they cause or to which they contribute.**

Bedriften vet hvordan- og viser at de respekterer menneskerettighetene. Dette krever at prosesser og retningslinjer er etablert (Ruggie, 2011b). Å respektere menneskerettigheter er ikke et passivt ansvar, det krever aktiv handling fra bedriftens side. For å sikre at rettigheter ikke krenkes kreves altså policyforpliktelse, menneskerettighets due diligence prosesser og prosesser for å muliggjøre utbedring (Ruggie, 2011a).

*Rapporten bør inneholde:*

- *En uttalelse om å forplikte seg til sin egen menneskerettighetspolicy*
- *Henvisning til menneskerettighets due diligence prosesser*
- *Henvisning til prosesser som muliggjør utbedring av brudd på rettighetene i tillegg til prosesser som forhindrer at brudd på rettighetene kan oppstå.*

## **B. OPERASJONELLE PRINSIPPER (16-24)**

### **Policyforpliktelse**

**16. At the basis for embedding their responsibility to respect human rights, business enterprises should express their commitment to meet this responsibility through a statement of policy that:**

- a. Is approved at the most senior level of the business enterprise;**
- b. Is informed by relevant internal and/or external expertise;**
- c. Stipulates the enterprise's human rights expectations of personnel, business partners and other directly linked to its operations, products or services;**
- d. Is publicly available and communicated internally and externally to all personnel, business partners and other relevant parties;**
- e. Is reflected in operational policies and procedures necessary to embed it throughout the business enterprise.**

Begrepet «uttalelse» (statement) benyttes i denne sammenheng for å beskrive en hvilken som helst måte bedriften offentlig fremmer sitt ansvar, forpliktelser og forventninger. Det benyttes ekspertise i utformingen av policyer fra ulike kilder som for eksempel pålitelige internettkilder eller konsultasjoner med eksperter på området. Forpliktelsesuttalelsen knyttet til policyen bør være tilgjengelig for offentligheten (Ruggie, 2011b). I tillegg bør den formidles til andre som er direkte knyttet til bedriftens operasjoner og innholdet bør reflektere hva bedriften forventer av sine forretningsforbindelser (Ruggie, 2011a).

I min forskning vil jeg ikke ha tilgang til bedriftens interne kommunikasjon knyttet til innføring i deres menneskerettighetspolicy (ref pkt 16 b og 16 d).

*Rapporten bør inneholde:*

- *En uttalelse om hvordan bedriften overholder sin menneskerettighetspolicy*

- *Beskrivelse av kilder som er benyttet i utformingen av policyen.*
- *Beskrivelse av hvordan/om policyen formidles til bedriftens samarbeidspartnere.*

## **Menneskerettighets due diligence**

**17. In order to identify, prevent, mitigate and account for how they address their adverse human rights impact, business enterprise should carry out human rights due diligence. The process should include assessing actual and potential human rights impacts, integrating and acting upon the findings, tracking responses, and communicating how impacts are addressed. Human rights due diligence:**

- Should cover adverse human rights impacts that the business enterprise may cause or contribute to through its own activities, or which may be directly linked to its operations, products or services by its business relationships;**
- Will vary in complexity with the size of the business enterprise, the risk of severe human rights impact, and the nature and context of its operations;**
- Should be ongoing, recognizing that the human rights risks may change over time as the business enterprise's operations and operating context evolve.**

Menneskerettighetsrisiko forstås som bedriftens potensielle uønskede innvirkning på menneskerettighetene. Potensiell innvirkning, altså risiko for innvirkning, bør adresseres gjennom å forhindres eller minimeres, mens uønskede hendelser som allerede har inntruffet bør være gjenstand for utbedring (Ruggie, 2011b).

Menneskerettighets due diligence kan inkluderes i bedriftens bredere risikohåndteringssystemer, forutsatt at systemet går lenger enn å identifisere og håndtere materielle risikofaktorer, men også inkluderer risiko knyttet til rettighetsholdere (Ruggie, 2011b).

Menneskerettighets due diligence bør igangsettes så tidlig som mulig i utviklingen av nye aktiviteter eller ved nye forretningsforhold, da menneskerettighetsrisiko både kan økes eller reduseres på et tidlig tidspunkt i opprettelsen av kontrakter eller andre typer avtaler og kan nedarves gjennom fusjoner eller oppkjøp (Ruggie, 2011b).

I bedrifter med mange enheter i deres verdikjede, kan det være uforholdsmessig vanskelig å gjennomføre due diligence gjennom alle enhetene. I slike tilfeller bør bedriften identifisere generelle områder hvor risiko for uønskede menneskerettighetshendelser er mest betydelig.

Dette kan være spesifikke leverandører, klienter, rammevilkår, type operasjoner, produkter og tjenester eller andre relevante hensyn (Ruggie, 2011b). Her kan man også se tilbake på prinsipp nr 13.

Spørsmål om medvirkning kan oppstå når et foretak bidrar til, eller oppfattes å bidra til uønskede menneskerettighetshendelser forårsaket av andre parter. Medvirkning har både juridisk og ikke-juridisk betydning. Som en ikke-juridisk sak kan bedrifter oppfattes som «medskyldige» i en handling utført av en annen part. Særlig der man ser at de drar nytte av ugjerningen utført av den andre parten (Ruggie, 2011b).

Ved å gjennomføre egnet menneskerettighets due diligence vil dette bidra til å adressere risikoen for å motta rettslige krav mot bedriften. Dette ved å kunne vise til en prosess hvor alle forventede skritt for å unngå involvering i menneskerettighetsbrudd er tatt. Det er dog viktig å påpeke at due diligence ikke automatisk frikjenner bedriften fra ansvar for å forårsake eller bidra til brudd på menneskerettighetene (Ruggie, 2011b).

*Rapporten bør inneholde:*

- *Beskrivelse av bedriftens due diligence prosesser.*
- *vurdering av faktiske og potensielle menneskerettighetskonsekvenser,*
- *integrering og handling i forhold til funnene*
- *undersøkelse av respons på innsatte tiltak*
- *kommunikasjon om hvordan konsekvensene er adressert*

**18. In order to gauge human rights risks, business enterprises should identify and assess any actual or potential adverse human rights impacts with which they may be involved either through their own activities or as a result of their business relationships. This process should:**

- a. Draw on internal and/or independent external human rights expertise;**
- b. Involve meaningful consultation with potentially affected groups and other relevant stakeholders, as appropriate to the size of the business enterprise and the nature and context of the operation.**

Det første trinnet i å gjennomføre menneskerettighets due diligence er å identifisere og vurdere innholdet i de faktiske og potensielt negative menneskerettighetskonsekvenser et foretak kan være involvert i. Hensikten er å forstå de konkrete konsekvensene for spesifikke grupper som kvinner, menn, barn eller befolkningsgruppe (ulike typer risikofaktorer for

disse), gitt en spesifikk kontekst av driften (Ruggie, 2011b). Dette innebærer å undersøke menneskerettighetskonteksten i forkant av en eventuelt foreslått forretningsaktivitet, og der det er mulig, kartlegge relevant menneskerettighetsstandard (Ruggie, 2011a).

Da menneskerettighetssituasjoner er dynamiske, bør undersøkelser foretas før ny aktivitet igangsettes, før nye forretningsforbindelser knyttes, før store avgjørelser eller ved endringer i bedriftens operasjoner. Også som respons på og forventning om endringer i bedriftens operasjoner, i tillegg til å foreta faste periodiske undersøkelser gjennom hele perioden en aktivitet eller forbindelse finner sted. Vurderingen av menneskerettighetskonsekvenser bidrar til å finne de påfølgende trinn i menneskerettighets due diligence prosessen (Ruggie, 2011b).

*Rapporten bør inneholde:*

- *Beskrivelse av undersøkelser gjort i forhold til utsatte grupper.*
- *Beskrivelse av undersøkelser gjort i forhold menneskerettighetsrisiko knyttet til nye aktiviteter som bedriften skal gjennomføre i framtiden.*
- *Beskrivelse av hvor ofte og i forbindelse med hvilken type aktiviteter bedriften gjennomfører nye undersøkelser av menneskerettighetsrisiko.*

**19. In order to prevent and mitigate adverse human rights impacts, business enterprises should integrate the findings from their impact assessment across relevant internal functions and processes, and take appropriate action.**

**a. Effective integration requires that:**

- (i) Responsibility for addressing such impacts is assigned to the appropriate level and function within the business enterprise;**
- (ii) Internal decision-making, budget allocations and oversight processes enable effective responses to such impact.**

**b. Appropriate action will vary according to:**

- (i) Whether the business enterprise causes or contributes to an adverse impact, or whether it is involved solely because the impact is directly linked to its operations, products or services by a business relationship.**
- (ii) The extent of its leverage in addressing the adverse impact.**

Funn fra undersøkelse av risiko for brudd på menneskerettigheter må integreres i bedriftens policyforpliktelse gjennom alle bedriftens virkeområder. Dette for å sikre at funnene er forstått og gjort tiltak i forhold til. Der en undersøkelse er gjort, og risiko for brudd på



rettighetene er funnet, må disse risikoelementene integreres og informeres om horisontalt i bedriften. Der hvor faktiske brudd har funnet sted, må tiltak igangsettes (Ruggie, 2011b).

Der en bedrift ikke har bidratt til uønskede hendelser, men hendelsen likevel er direkte knyttet til bedriftens operasjoner, produkter eller service gjennom sine forretningsforbindelser, oppstår en mer kompleks situasjon. Faktorer som bidrar til å avgjøre hvilke tiltak som bør settes inn er bedriftens innflytelse over det aktuelle foretaket, hvor avgjørende forholdet er, den uønskede hendelsens alvorlighetsgrad og hvorvidt et brudd med det aktuelle foretaket igjen ville skape nye uønskede menneskerettighetshendelser (Ruggie, 2011b). I disse situasjonene vil det være hensiktsmessig for bedriften å søke råd fra eksperter innen det aktuelle feltet.

*Rapporten bør inneholde:*

- *Beskrivelse av hvordan bedriften velger å integrere funnene og kunnskapen fra sine undersøkelser til de rette instansene i selskapet. Dette blant annet i forhold til interne avgjørelser og disponering av budsjett.*
- *Ved komplekse situasjoner der bedriften er indirekte involvert i brudd på menneskerettigheter, bør bedriften gjøre rede for eventuelle tiltak vurdert etter deres innflytelse over det aktuelle foretaket, hvor avgjørende forholdet er, den uønskede hendelsens alvorlighetsgrad og hvorvidt et brudd med det aktuelle foretaket igjen ville skape nye uønskede menneskerettighetshendelser.*

**20. In order to verify whether adverse human rights impacts are being addressed, business enterprises should track the effectiveness of their response. Tracking should:**

- a. Be based on appropriate qualitative and quantitative indicators;**
- b. Be drawn on feedback from both internal and external sources, including affected stakeholders.**

Kontinuerlige undersøkelser må foretas for å sikre at bedriftens menneskerettighetspolicy blir tilstrekkelig implementert i bedriften, om den responderer effektivt på de identifiserte menneskerettighetsrisikoene og for å sikre kontinuerlig forbedring. Det bør særlig fokuseres på effekten policyen har på utsatte gruppers rettigheter (Ruggie, 2011b).

Undersøkelsene bør integreres i relevant intern rapporteringsprosess. Bedriften kan gjerne bruke rapporteringsverktøy som allerede benyttes i forbindelse med andre saker.

Klagemekanismer på operasjonelt nivå kan bidra med viktig data knyttet til policyens effektivitet fra informanter som er direkte berørt (Ruggie, 2011b).

*Rapporten bør inneholde:*

- *Rapportering av policyens effekt hvis effekt er målt*
- *Hvordan eventuell effekt er målt. For eksempel gjennom bedriftens interne rapporteringssystemer, kvalitative eller kvantitative undersøkelser og liknende.*
- *Beskrivelse av indikatorer for å måle effekt.*

**21. In order to account for how they address their human rights impacts, business enterprises should be prepared to communicate this externally, particularly when concerns are raised by or on behalf of affected stakeholders. Business enterprises whose operations or operating contexts pose risks of severe human rights impacts should report formally on how they address them. In all instances, communications should:**

- a. Be of a form and frequency that reflect an enterprise's human rights impact and that are accessible to its intended audiences;**
- b. Provide information that is sufficient to evaluate the adequacy of an enterprise's response to the particular human rights impact involved;**
- c. In turn not pose risk to affected stakeholders, personnel or to legitimate requirements of commercial confidentiality.**

Ansvar for å respektere menneskerettigheter krever at bedriften har på plass både policyer og prosesser som bidrar til at de vet og kan vise at bedriften respekterer menneskerettighetene i praksis. For å kunne vise til dette, må bedriften kommunisere sin praksis med omverdenen, da særlig til individer og grupper som er berørt og relevante interessenter inkludert investorer (Ruggie, 2011b).

Kommunikasjonen kan ha ulike former, som personlige møter, on-line dialoger, konsultasjoner med berørte interessenter i tillegg til formelle offentlige rapporter. Formelle rapporter kan også innebære bærekraftsrapporter/CSR-rapporter som inkluderer on-line oppdateringer og integrerte regnskapsrapporter og årsberetninger (Ruggie, 2011b).

Formell rapportering er forventet av bedrifter med stor risiko for menneskerettighetsbrudd. Rapporten bør dekke emner og indikatorer som forteller hvordan bedriften identifiserer og tar hånd om uønskede menneskerettighetshendelser (Ruggie, 2011b).

*Rapporten bør inneholde:*

- *En egen del forbeholdt rapportering knyttet til menneskerettigheter og arbeidet omkring dette. Denne rapporteringen må være i tråd med Guiding Principles.*
- *Henvisning til eventuell annen rapport hvor mer utfyllende opplysninger om arbeidet står (årsberetning, HMS-rapportering, nettside og liknende)*
- *Henvisning til interne rapporterings- og kommunikasjonssystem som sørger for å samle relevant informasjon om hvordan uønskede menneskerettighetshendelser håndteres.*
- *Henvisning til rapporteringssystem som er tilpasset ulike grupper bedriften er involvert med slik at uønskede hendelser gjøres kjent for bedriften.*

## **Remediation**

**22. Where business enterprises identify that they have caused or contributed to adverse human rights impacts, they should provide for or cooperate in their remediation through legitimate processes.**

Selv en bedrift med den beste policy og praksis kan forårsake eller bidra til uønskede menneskerettighetshendelser som det ikke har vært mulig å forutse eller forhindre. Der en bedrift identifiserer slike hendelser, enten gjennom menneskerettighets due diligence eller andre virkemidler, krever bedriftens ansvar for å respektere menneskerettighetene aktiv involvering i utbedring av den uønskede hendelsen, gjerne i samarbeid med andre (Ruggie, 2011b). Å legge til rette for klagemekanismer til de partene som potensielt er utsatt for bedriftens aktiviteter kan være et effektivt tiltak for å muliggjøre utbedring (Ruggie, 2011b).

*Rapporten bør inneholde:*

- *En beskrivelse av eventuelle rapporterings/klagemuligheter for ansatte som gjerne er tilpasset særlig utsatte grupper.*
- *Beskrivelse av tiltak som utbedrer uønskede hendelser.*

## **Issues of context**

**23. In all contexts, business enterprises should:**

- a. Comply with all applicable laws and respect internationally recognized human rights, wherever they operate;**

- b. Seek ways to honour the principles of internationally recognized human rights when faced with conflicting requirements;**
- c. Treat the risk of causing or contributing to gross human rights abuses as a legal compliance issue wherever they operate.**

På tross av at lokal og nasjonal kontekst kan påvirke menneskerettighetsrisikoen for en bedrifts operasjoner og forretningsforhold, skal bedriften uansett overholde menneskerettighetene der de opererer. Der lokale forhold gjør det umulig å overholde dette ansvaret fullstendig, forventes det at bedriften overholder menneskerettighetene i størst mulig grad under gitte forhold, i tillegg til å vise sin innsats i forhold til dette (Ruggie, 2011b).

I konfliktområder kan risikoen øke for at bedrifter medvirker til store menneskerettighetsbrudd, utført av andre aktører (for eksempel sikkerhetsstyrker). Bedriftene bør behandle dette som et problem knyttet til juridisk etterlevelse.

*Rapporten bør inneholde:*

- *Ved operasjoner i områder hvor etterlevelse av menneskerettighetene er umulig å overholde, viser bedriften til grundig innsats for å overholde rettighetene i størst mulig grad.*

**24. Where it is necessary to prioritize actions to address actual and potential adverse human rights impacts, business enterprises should first seek to prevent and mitigate those that are most severe or where delayed response would make them irremediable.**

Bedriften bør adressere alle uønskede menneskerettighetshendelser, men det vil ikke alltid være mulig å adressere alle hendelser samtidig. Det vil i enkelte tilfeller være nødvendig å prioritere. Bedriften må her begynne med de hendelsene som er mest alvorlige, der man innser at utsettelse av handling vil kunne gjøre ubotelig skade. Grad av alvorlighet er i denne sammenheng relativ sett i sammenheng med de andre menneskerettighetshendelsene bedriften har identifisert.

*Rapporten bør inneholde:*

- *Redegjørelse av årsak til eventuelle valg av prioritert rekkefølge for handling ved uønskede hendelser.*

### 3.3 Oppsummering av teoretiske perspektiv

Begrepene menneskerettigheter og CSR er ufravikelig sammenknyttet slik beskrevet i dette kapittelet. Denne sammenhengen har ikke alltid vært tydelig, og viser derfor viktigheten av Guiding Principles og den tydelige ansvarsfordelingen mellom stat og bedrift som prinsippene tilfører. FNs enstemmige godkjenning av prinsippene tilførte den autorative rammen som trolig må være tilstede for å sikre både bedrifters og staters overholdelse av menneskerettighetene. I tillegg tilfører Guiding Principles et unikt system for å sikre og kartlegge denne overholdelsen, nemlig due diligence prosessen. Dette har inspirert til benyttelse også på flere andre områder hvor risiko skal kartlegges i bedrifter, knyttet til blant annet HMS, miljø og arbeidsrettigheter, og har på den måten tilført viktige verktøy knyttet til hele CSR området. Det er fortsatt en vei å gå før implementering av Guiding Principles forekommer i alle multinasjonale bedrifter. Dette skyldes blant annet at de kun har eksistert siden 2011. I tillegg vil det være behov for bransjespesifikasjoner samt rapporteringsveiledninger for å sikre beste mulige praksis. Dette er under utarbeidelse blant annet gjennom initiativ som RAFI, nevnt i bakgrunnskapittelet.

Statoil, Telenor og Orkla har valgt å forplikte seg til UN Guiding Principles on Business and Human Rights i sine bærekraftsrapporter fra 2012. De er også tilknyttet Global Compact, og rapporterer i henhold til de 10 prinsippene, hvorav to omhandler menneskerettigheter. Det rapporteres gjennom GRIs system, som til dels gjenspeiler Guiding Principles.

## 4.0 Forskningsdesign og metode

### 4.1 Innledning

Dette forskningsprosjektet er en kvalitativ eksplorativ studie av tre selskapers vurderinger av sitt ansvar, og deres rapportering av dette, knyttet til internasjonal anerkjente menneskerettigheter slik beskrevet i «UN Guiding Principles on Business and Human Rights». Studien er basert på selskapenes egne bærekraftsrapporter, hvor forpliktelse til Guiding Principles er statuert. Forskningen er basert på rapportene, og vil i hovedsak belyse selskapenes strategi slik beskrevet i disse. Empirien vil hentes ut fra en analyse av de respektive dokumentene. Analysen vil foretas gjennom bestemte kriterier utledet fra Guiding Principles. Ved oppfyllelse av disse kriteriene, anses dette som indikator på bedriftenes etterfølgelse av Guiding Principles. I motsatt fall, anses dette som indikasjon på at bedriftene ikke oppfyller Guiding Principles' krav i forhold til de utledede indikatorene. Utleiding av

nevnte kriterier er presentert som en analyseveiledning i kapittelet som omhandler oppgavens teoretiske grunnlag, og vil under legges fram som en tabell (ref. tabell 1).

#### 4.1.1 Problemstilling og forskningsspørsmål

Etter å ha utformet problemstillingen og nedsatt et sett med forskningsspørsmål, er det vesentlig å avgjøre hvilken strategi som skal velges for å besvare disse. Å velge forskningsstrategi er ifølge Blaikie (2010) en av de viktigste avgjørelsene i et forskningsdesign da dette gir en logisk framgangsmåte for å besvare forskningsspørsmålene, knytte empirisk data til disse og framlegge konklusjoner. Problemstillingen det søkes svar på er som følger:

### **Rapporterer multinasjonale selskaper i henhold til “UN Guiding Principles on Business and Human Rights” i sine bærekraftsrapporter?**

For å avgrense studiens problemstilling er det utarbeidet forskningsspørsmål som fungerer som retningsgivende i oppgaven. Problemstilling og forskningsspørsmålene gir utgangspunkt for hvilke konklusjoner som trekkes gjennom studien. For å besvare problemstillingen er følgende forskningsspørsmål valgt:

1. Rapporterer selskapene i tråd med de kravene som kan utledes fra Guiding Principles?
2. Hvordan rapporterer selskapene i forhold til Guiding Principles krav om fokus på menneskerettighetsrisiko og menneskerettighets due diligence?

#### 4.1.2 Valg av metode

Formålet med oppgaven er å undersøke om selskapene viser anvendelse av Guiding Principles i sine rapporter slik de har til hensikt. For å finne svar på dette vil jeg framlegge et dataanalyseverktøy (tabell 1) basert på Guiding Principle 11-24 som omhandler bedriftenes ansvar for å respektere menneskerettighetene. Analyseverktøyet inneholder spesifikke kjennetegn som forventes å finnes i bedriftenes bærekraftsrapporter dersom Guiding Principles er benyttet slik bedriften altså påstår. Ved blant annet å analysere rapportenes beskrivelse av ulike prosesser knyttet til menneskerettighets due diligence og menneskerettighetsrisiko for deretter å sammenligne disse med Guiding Principles retningslinjer for slike prosesser, vil det være mulig å gjenkjenne benyttelse av prinsippene. Guiding Principles' oppbygging er tydelig, konkret og retningsgivende. Grunnet denne oppbyggingen vil bedriftenes etterlevelse kunne oppdages i deres rapporter ved hjelp av de spesifikke kjennetegnene utledet i analyseveiledningen.

For å analysere dokumentene er det benyttet abduktiv forskningsstrategi. Abduktiv forskningsstrategi kan forklares ved at man går fra én forestilling om noe, til en annen eventuelt mer utviklet eller fordypet forestilling om det samme (Danemark, Ekström, Jakobsen & Karlsson, 2010). Den fordypede innsikten kan framkomme fra om bærekraftsrapportene møter de indikatorene jeg har utledet fra Guiding Principles, og tolkning av disse funnene. En kritikk mot denne metoden vil kunne være at jeg som forsker kun leter etter den informasjonen som bekrefter eller avkrefter premissene nedsatt i undersøkelsesveiledningen (tabell 1). Ved å danne konkrete forventninger, begrenses informasjonstilgangen og man risikerer at viktig informasjon blir oversett (Jacobsen, 2005). Kvalitativ forskning krever kritisk selvransaking og refleksjon, og jeg som forsker må forsøke å være oppmerksom på min egen forforståelse når dokumentene leses og tolkes.

#### **4.1.3 Datautvalg**

Det overordnede temaet for forskningens problemstilling er å finne benyttelsen av Guiding Principles i multinasjonale selskapers strategi for ikke å krenke menneskerettigheter. Grunnet forskningens omfang og tidsavgrensning var det nødvendig å gjøre visse avgrensninger for å oppnå hensiktsmessig bredde på studien. Det ble derfor besluttet å forholde seg til norske globale bedrifter av en viss størrelse. Et opplagt krav var at de hadde besluttet å forplikte seg til Guiding Principles. Denne beslutningen ble gjerne proklamert i bedriftenes bærekraftsrapporter, og det ble derfor avgjort at studien skulle foretas ved dokumentanalyse av tre av Norges største bedrifters bærekraftsrapporter; Telenor Group, Statoil og Orkla. Disse tre opererer innen vidt forskjellig felt; telekommunikasjon, olje- og gassindustri og matvareindustri. Ved å fange et bredt felt vil man trolig kunne oppdage ulike måter og forhold for å implementere de samme prinsippene. Menneskerettighetenes universalitet og ubegrensede rammer for hvem rettighetene gjelder for, mener jeg forsvarer bredden i valg av data. I tillegg vil ikke denne studien omhandle bransjespesifikke krav, bortsett fra Guiding Principles' oppfordring til bedriften om å gjenkjenne egne fokusområder for menneskerettighetsrisiko knyttet til sin virksomhet. Det er den generelle rapporteringen i henhold til Guiding Principles det søkes etter i dette forskningsprosjektet.

#### **4.1.4 Validitet**

Ved dokumentanalyse er det hensiktsmessig å klargjøre dokumentenes type og reliabilitet. De aktuelle dokumentene som analyseres i denne forskningen betraktes som sekundærdata da de inneholder data som allerede er innsamlet og analysert av bedriften, og deretter skal

analyseres gjennom dette forskningsprosjektet. Bærekraftsrapportene er tilgjengelige for offentligheten, men er i hovedsak produsert for bedriftens interessenter. De betraktes som reliable ut fra bedriftens omdømme og kredibilitet, men ved å forske på sekundærdata, finnes alltid usikkerhet knyttet til metode for innsamling av data, hvem som har samlet data og hvilke måleinstrumenter som er benyttet for å samle inn den presenterte dataen i rapportene (Jacobsen, 2005). En bærekraftsrapport er produsert av bedriften selv, og det vil være naturlig å være oppmerksom på at bedriften ønsker å stille seg selv i best mulig lys. Dette begrenser dokumentenes reliabilitet knyttet til å få innsikt i uønskede menneskerettighetshendelser, og begrenser derfor også forskningens validitet. I tillegg til å studere bedriftenes bærekraftsrapporter har det vært hensiktsmessig å innhente empiri fra bedriftenes GRI-rapporter, da denne benyttes for å rapportere i henhold til Global Compacts ti prinsipper, hvor to av disse omhandler menneskerettigheter. Bærekraftsrapportene henviser til GRI-rapportene, og det er derfor nødvendig å også undersøke disse. I Telenors bærekraftsrapport henvises det gjennom internettlinker til konsernets nettsider, hvor utfyllende informasjon om det aktuelle punktet i rapporten finnes. Det er problematisk å få innsikt i nettsidens oppdateringsdato. Er informasjonen på siden i tråd med data fra 2012, eller er siden oppdatert etter dette? Etter gjentatte henvendelser til Telenor, uten å få svar på dette, ble i første omgang informasjonen fra linkene benyttet som om den tilhører 2012-rapporten, slik det altså indikeres. Under forskningens gang, oppdaget jeg at Telenors sider ble oppdatert til å inneholde informasjon for 2013/2014. Dette svekker i stor grad bærekraftsrapportens validitet. Selskapet henviser også til de samme linkene i GRI-rapporten fra 2012. Det vil si at GRI-rapporten viser til utvidet informasjon som ikke er gjeldende for det året rapporten gjelder for. Statoil henviser også til linker til sine internettsider, men det vises her med tydelighet ved hjelp av overskrift at siden det henvises til kun er tilknyttet 2012-rapporten.

Med bakgrunn i nevnte § 3-3c, hvor det settes krav til store foretaks rapportering av samfunnsansvar ville dette kunne gi rapporten en juridisk verdi, og dokumentet kunne være gjenstand for revisjon. Dette setter krav til at bedriften rapporterer virkeligheten slik den faktisk er. Det må derfor nevnes at § 3-3c er gjeldende for regnskapsåret 2013, mens rapportene som analyseres her er fra 2012. Valget falt på dette årstallet, da rapportene for 2013 ikke var produsert da forskningen skulle starte. Den juridiske verdien bortfaller derfor i forhold til de analyserte rapportene i denne studien.



#### 4.1.5 Analyse og tolkning av data

All kvalitativ analyse starter med innsamling av rådata, i dette tilfellet innsamling av bedriftenes bærekraftsrapporter. Disse dataene må deretter struktureres, hvilket innebærer en oppdeling av helheten i et sett enkeltelementer. Deretter forsøkes det å se delene i lys av helheten ved å se hva de har til felles, eller hva som skiller dem (Jacobsen, 2005). Denne veksling mellom helhet og deler refereres ofte til som den hermeneutiske metode eller den hermeneutiske spiral (Jacobsen, 2005). Jeg vil her framlegge oppgavens metode for analyse og tolkning av data gjennom den hermeneutiske spiral.

For å danne et helhetlig bilde av bedriftenes implementering av Guiding Principles vil analyse og tolkning av data deles inn i tre deler. Første del av dataanalysen relateres til analyseverktøyet hvor de spesifikke indikatorene for implementering av prinsippene viser bedriftenes oppfølging av disse. Bærekraftsrapportene vil i denne sammenheng undersøkes med den hensikt å gjenfinne indikatorene for hvert prinsipp for på den måten både visuelt og konkret å kunne se i hvilken grad bedriftene anvender Guiding Principles. Da indikatorene er direkte utledet fra hvert prinsipp, mener jeg at funn av disse i rapportene er tilstrekkelig hentydning om at bedriften benytter prinsippene i sin rapportering knyttet til menneskerettigheter. Funn av Guiding Principles i rapporten kan vises ved hjelp av følgende eksempel:

Prinsipp 23	Kriteria	Funn
In all contexts, business enterprises should: a. Comply with all applicable laws and respect internationally recognized human rights, wherever they operate;  b. Seek ways to honour the principles of internationally recognized human rights when faced with conflicting requirements;  c. Treat the risk or causing or contributing to gross human rights abuses as a legal compliance issue wherever they operate (Ruggie, 2011b)	Ved operasjoner i områder hvor etterlevelse av menneskerettighetene er umulig å overholde, viser bedriften til grundig innsats for å overholde rettighetene i størst mulig grad.	1. "Where local laws set a lower standard than international standards, we make our best effort to meet international standards" (Statoil, 2012a)  2. "Our standard contracts requires adherence to national laws and regulations, and, where necessary, all efforts are made to include specific provisions relating to human rights in contracts with partners/suppliers" (Statoil, 2012a).

Denne delen av analysen vil gi en del av den nødvendige data jeg behøver for å kunne gå videre til neste trinn i tolkningen.

Andre trinn i analysen vil bestå i å undersøke om det finnes kjennetegn på hvilke prinsipper som benyttes av bedriften, og hvilke som utelates. Det vil søkes etter og diskuteres om

prinsipper som ikke finnes igjen i bedriftens rapporter er av en karakter som det er problematisk for bedriften å framlegge, om prinsippet ikke er tilstrekkelig tilpasset bedriftens karakter og eventuell bakgrunn for dette. Det vil altså her forsøkes å trekke logiske slutninger knyttet til de funn som gjøres i første del av analysen. Denne deduksjonen vil bidra til å finne svar på nevnte forskningsspørsmål.

Tredje og siste trinn i analysen vil søke etter det helhetlige bilde av de tre bærekraftsrapportenes beskrivelse av sitt ansvar for menneskerettighetene sett gjennom bedriftenes forpliktelse til Guiding Principles. Med et helhetlig bilde siktes det til gjenkjennelsen av eventuelle likheter og ulikheter knyttet til Statoil, Telenor og Orklas bærekraftsrapporter. En generalisering vil i denne forskningen være problematisk grunnet utvalgets begrensede antall i tillegg til utvalgets diversitet knyttet til bransje. Gjennom siste trinn i analysen, vil den overordnede problemstillingen besvares gjennom de resultat som er funnet i første og andre trinn.

#### **4.1.6 Begrunnelse for valg av teori**

Gjennom valget av den abduktive forskningsstrategien vil oppgavens teoretiske grunnlag gi retning for hvordan jeg analyserer og tolker dataene. Teorien setter rammene for hvilke konklusjoner som trekkes og hvilke mønster jeg finner i analysen. Teoriens begreper knyttet til CSR og menneskerettigheter sett gjennom Guiding Principles tydelighet er selve fortolkningsrammen for denne oppgaven. Ved hjelp av prinsippene har jeg kategorisert og lagt premisser for å gjenkjenne benyttelse av Guiding Principles. Gjennom disse premissene har jeg kunnet utlede en form for «bevis» for å kunne besvare oppgavens problemstilling. Bærekraftsrapportenes opplagte tilknytning til begrepet CSR i tillegg til forståelsen av menneskerettigheters universalitet har gjort at jeg har kunnet finne svar på bedriftenes etterfølgelse av prinsippene, deres forståelse av sitt ansvar knyttet til menneskerettigheter i tillegg til bedriftenes gjenkjennelse av menneskerettighetsrisiko. Utgangspunktet for oppgavens problemstilling er om bedriftene faktisk implementerer Guiding Principles slik de påstår, men en grunnleggende forståelse av begrepene menneskerettigheter og bedriftenes samfunnsansvar er avgjørende for å forstå, gjenkjenne og vurdere implementeringen.

#### **4.1.7 Skjema for dokumentanalyse (Tabell 1)**

Skjemaet er utledet fra undersøkelsesveiledningen presentert under oppgavens teoretiske perspektiver. Under hvert prinsipp i undersøkelsesveiledningen er det utledet konkrete indikatorer det søkes å gjenfinne i bedriftenes rapporter. For hver indikator som finnes i rapporten vil det settes et kryss i skjemaet for den enkelte bedrift. Dette vil bidra til å gi et

oversiktlig bilde av bedriftenes rapportering i henhold til prinsippene sett gjennom de valgte indikatorene. Fullstendig utfylt skjema vil framlegges på slutten av oppgavens empirikapittel. Det vises her et eksempel på hvordan skjemaet (tabell 1) vil benyttes:

	Rapporten bør inneholde:	Orkla	Statoil	Telenor
Guiding Principle 11	i) En uttalelse om å forplikte seg til internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.  ii) Beskrivelse av konkrete tiltak for å forebygge brudd på rettighetene	i:X ii:	i: X ii:X	i:X ii:X
Guiding Principle 12	i) Beskrivelse av menneskerettighetsrisikoområder særlig knyttet til bedriftens aktuelle industri.  ii) Benevnning av andre standarder som benyttes i forhold til grupper som er særlig utsatt for brudd på sine rettigheter	i:X ii:X	i: ii:X	i:X ii:X

#### 4.1.7 Oppgavens hensikt

I min forskning ønsker jeg å lete etter indikasjon på at bedriftene faktisk har benyttet Guiding Principles slik de påstår. Indikasjonene for dette vil blant annet bestå av å gjenfinne de indikatorene jeg har utledet fra hvert prinsipp i undersøkelsesveiledningen, i tillegg vil det være nødvendig å undersøke om bedriftene benytter prinsippenes meningsinnhold slik jeg tolker dette. Hensikten er å undersøke, beskrive og evaluere bedriftenes evne til å forholde seg til- og rapportere i henhold til Guiding Principles. Det abduktive forskningsdesignet vil bidra til å kunne utvikle en dypere forståelse av Guiding Principles rapporteringsmuligheter- og utfordringer. Studien av bærekraftsrapportene er basert på et teoretisk grunnlag der menneskerettigheters betydning tolkes slik framlagt i Verdenserklæringen, og disse rettighetenes uløselige tilknytning til Corporate Social Responsibility (CSR).

## 5.0 Empiri og drøfting

### 5.1 Innledning

Selskapene er undersøkt gjennom sine bærekraftsrapporter, GRI-rapporter i tillegg til linkene selskapene henviser til. Ved å rapportere omkring menneskerettigheter på så mange arenaer, har det vært svært utfordrende å få overblikk over selskapenes forhold til dette, og forsøke å gjenkjenne benyttelsen av Guiding Principles i alle kanalene selskapene rapporterer sitt samfunnsansvar i tilknytning til bærekraftsrapporten. Samlet sett kan synes som at åpenhet omkring dette temaet er lite ønskelig hos alle de tre undersøkte bedriftene, da særlig knyttet til selskapenes eventuelle involvering i uønskede menneskerettighetshendelser. Ingen av selskapene gjør rede for brudd på menneskerettigheter gjennom deres operasjoner, noe som

oppfattes som besynderlig da alle tre operer på arenaer og i land som betraktes som risikoutsatt i forhold til dette feltet.

Forskningens resultat vil her presenteres ved å besvare forskningsspørsmålene gjennom analyse av de tre selskapenes bærekraftsrapporter, for deretter å diskuteres i lys av problemstillingen; «*Rapporterer multinasjonale selskaper i henhold til «UN Guiding Principles on Business and Human Rights» i sine bærekraftsrapporter?*»

## 5.2 Forskningsspørsmål 1

### *Rapporterer selskapene i tråd med de kravene som kan utledes fra Guiding Principles?*

For å besvare dette spørsmålet er i hovedsak analyseveiledningen benyttet (tabell 1). Rapportene er analysert i forhold til de enkelte Guiding Principles' med de på forhånd utformede kriteriene. Totalt er det beskrevet 34 kriterier i tilknytning til de 14 prinsippene som omhandler bedriftenes ansvar for å respektere menneskerettighetene. Det er her vesentlig å påpeke at kriteriene utformet i undersøkelsesveiledningen kun søker etter bedriftenes henvisning til sine handlinger, ikke handlingens karakter. Formuleringer som «*we make our best effort*» og «*all efforts are made to include specific provision relating to human rights (...)*» (Statoil, 2012a), beskriver ikke handlingens innhold, men indikerer at bedriften selv mener å ha igangsatt tiltak knyttet til det aktuelle tilfellet.

#### 5.2.1 Orkla

Av 34 kriterier finner jeg 11 i Orklas rapportering. 8 av 14 Guiding Principles er helt eller delvis oppfylt i henhold til analysetabellen. Orkla har ingen henvisninger til *involving* i uønskede menneskerettighetshendelser eller handlinger knyttet til slike hendelser. Det nevnes at det utføres revisjoner for å få inngående kjennskap til leverandører som identifiseres som spesielt risikoutsatt (Orkla, 2012). Hvilke kjennetegn en spesielt risikoutsatt leverandør har, nevnes ikke. Selskapet har utviklet en egen menneskerettighetspolicy, i tillegg til Supplier Code of Conduct (etiske retningslinjer). Dette er i tråd med Guiding Principle 15 og 16.

Man får informasjon om kakaoproduksjon i Vest-Afrika i Orklas Bærekraftsrapport. Her står det beskrevet at «*fattigdom, svak infrastruktur og manglende jordbruksfaglig kunnskap øker risikoen for brudd på arbeids- og menneskerettigheter(...)*» (Orkla, 2012, s. 43). Det beskrives dog ikke at Orkla tar del i dette, kun at selskapet ikke tolererer barnearbeid, og at de ønsker å bidra til at kakaobøndernes inntektsmuligheter og levevilkår forbedres. For å bidra til dette har det Orklaeide selskapet Nidar forpliktet seg til å gå over til UTZ-sertifisert kakao.

UTZ Certified er en merkeordning og et program for bærekraftig jordbruk. I tillegg har Orkla hatt dialog med utenriksdepartementet, NORAD, næringsministeren og andre sentrale politikere om å etablere et offentlig-privat samarbeidsprosjekt knyttet til bærekraftsutfordringene i kakaosektoren på Elfenbenskysten (Orkla, 2012). Dette kan tolkes som en indirekte beskrivelse av at Orkla har igangsatt tiltak knyttet til risiko for brudd på menneskerettighetene (Guiding Principle 13, kriteria ii.). Indirekte i den forstand at de ikke beskriver at de selv eller gjennom leverandører er *medvirkende* til å krenke menneskerettighetene knyttet til kakaoproduksjonen. Det er nærliggende å tro at områder som bedriften selv karakteriserer som risikoutsatt, kan skyldes konsernets egen involvering i slike hendelser. Deres henvisning til tiltak omkring dette, som arbeidet med å etablere et offentlig-privat samarbeid knyttet til bærekraftsutfordringene i kakaoindustrien kan tolkes som veldedighetsarbeid og filantropi uten at det går inn på konsernets egne hendelser knyttet til disse utfordringene. Jeg sikter her særlig til beskrivelse av oppdaget *risiko* relatert til selskapets operasjoner.

Et område som også beskrives som risikofylt rettet mot til menneskerettigheter er tekstilproduksjonen i Asia. Her er det Orklaselskapet Pierre Robert Group som opererer. Over 60 % av deres produksjon foregår i Kina. Det presenteres en forutsetning for at Pierre Robert Group skal inngå samarbeid med produsenten, som innebærer etterlevelse av selskapets etiske retningslinjer. Disse omhandler blant annet lønnsnivå og generelle arbeidsvilkår. Et paradoks her er at det i det neste beskrives at det stilles krav om at «(...) *lønn og sosiale goder følger det nasjonale lovregulerte nivået eller industriens standard i det enkelte land. Den høyeste av de to standardene skal gjelde.* (Orkla, 2012, s. 44). Med hensyn til *sosiale goder*, er det problematisk å forstå begrepets omfang i denne sammenheng. Det vil være nærliggende å tro at begrepet også kan innebære enkelte menneskerettigheter. At Orkla velger å forholde seg til lokale standarder på dette feltet, der disse standardene kan innebære krenkelser av menneskerettighetene, er ikke i tråd med Guiding Principles slik jeg tolker disse, hvor det anbefales å sørge for at bedriftens produksjon skal være i tråd med internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, uavhengig av nasjonal lovgivning. Denne antakelsen knytter seg til det faktum at store deler av produksjonen foregår i svært omdiskuterte områder i forhold til overholdelse av menneskerettigheter, da særlig Asia.

### 5.2.2 Statoil

Av de 34 kriteriene finner jeg 26 i Statoils rapportering. 13 av 14 Guiding Principles er helt eller delvis oppfylt. Det er kun prinsipp nummer 24 som ikke er besvart i følge analysetabellen.

Det finnes eksempler i Statoils rapport hvor man ser at selskapet er inspirert av Guiding Principles sett i lys av undersøkelsesveiledningen, særlig knyttet til due diligence prosesser. Statoil benytter begrepet Integrity due diligence (IDD). IDD benyttes for å screene nye investeringer, partnere, leverandører og kontraktører for risiko for integritetsbrudd og menneskerettighetsbrudd (Statoil, 2012b). Dette kan til dels sies å være i tråd med Guiding Principles, men det kan se ut til at Statoils hensikt med begrepet ikke fanger Guiding Principles grunnleggende forståelse for menneskerettighets due diligence. Det framheves i Guiding Principles at menneskerettighets due diligence prosessen skal *identifisere, forhindre, redusere og gjøre rede for hvordan selskapet adresserer sin innvirkning på menneskerettigheter* (Guiding Principle 15). IDD kan gjerne bidra til å identifisere menneskerettighetsrisiko, men det redegjøres ikke for hvordan selskapet adresserer det identifiserte, heller ikke hva de identifiserte risikoene består av. Det nevnes at det utvikles *planer* for å håndtere muligheter og potensielt uønskede hendelser knyttet til menneskerettigheter. Gjennom store deler av Statoils rapportering hevdes det at konsernet igangsetter handling knyttet til uønskede menneskerettighetshendelser, men det finnes ingen referanse til hvilke situasjoner som krever handling, hva handlingene består av eller resultatet av disse.

Kriteriene Statoil ikke oppfyller i henhold til undersøkelsesveiledningen, dreier seg i hovedsak om rapportering av effekten til selskapets policy i forbindelse med uønskede hendelser. Det beskrives at effekt måles, men rapporten inneholder ingen utdypelse av den målte effekten. De beskriver sin menneskerettighetspolicy og overholdelse av denne (Guiding Principle 15, kriteria i) men det finnes ingen konkret informasjon om uønskede menneskerettighetshendelser konsernet har vært involvert i, slik Guiding Principles oppfordrer til blant annet gjennom prinsipp 15 (kriteria ii og iii), 20 og 21. I forhold til prinsipp nummer 24 som ikke er besvart i forhold til utvalgte kriterier, finnes ingen henvisninger til situasjoner der Statoil har måttet prioritere rekkefølge for handling knyttet til uønskede menneskerettighetshendelser. Naturlig nok, da selskapets eventuelle involvering i slike hendelser ikke rapporteres.

I likhet med Orkla, nevner også Statoil at de deltar i frivillige sosiale initiativ, med bakgrunn i at de ønsker å adressere sosial risiko, fremme åpenhet og respekt for menneskerettighetene de samfunn selskapet opererer (Statoil, 2012a). Sett i sammenheng med mangelen på rapportering knyttet til selskapets menneskerettighets due diligence, kan man få inntrykk av at selskapet benytter bærekraftsrapporten til kun å fremme sine positive egenskaper, og utelate utfordringer de bør håndtere.

### 5.2.3 Telenor

Telenor rapporterer helt eller delvis på 9 av 14 Guiding Principles, 21 av de 34 kriteriene er helt eller delvis oppfylt. Det har vært meget utfordrende og tidkrevende å få oversikt over Telenors rapportering, da det under alle punkter henvises til konsernets nettside, hvor linken ikke nødvendigvis leder direkte til punktet som skal gi den ytterligere informasjonen. Telenor er i større grad enn de to andre selskapene svært uoversiktlige i sin metode for å vise til sitt arbeid med menneskerettigheter.

Kriteriene Telenor ikke oppfyller i analyseveiledningen er i hovedsak relatert til punkter som omhandler beskrivelse av utførte undersøkelser og handlinger (Guiding Principle 18, kriteria i), integrering av funn (Guiding Principle 19) og måling av menneskerettighetspolicyens effekt (Guiding Principle 20). Guiding Principles' som gjenfinnes i rapporten vedrører stort sett uttalelser om hva bedriften forplikter seg til, og handlinger de ønsker å gjøre i framtiden.

Det gjenkjennes at Telenor benytter Guiding Principles i utforming av rapporten ved henvisning til blant annet «*a pre-investment human rights due diligence in Myanmar*» (Telenor, 2012). Det er utarbeidet en menneskerettighetspolicy som forplikter til å følge internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og selskapet proklamerer økt fokus på menneskerettigheter etter innføringen av Guiding Principles i 2011.

Bærekraftsrapporten er utformet med fire overskrifter som gjentas under hvert hovedtema, henholdsvis *Telenors Position* hvor selskapets holdning til gjeldende tema beskrives, *Challenges* hvor utfordringer knyttet til det aktuelle beskrives, *2012 Status* hvor handlinger og tiltak igangsatt i rapporteringsåret nevnes, og til slutt *Strategic Ambitions* der planer og ambisjoner for året som kommer gjennomgås. Denne oppbyggingen kunne trolig gitt tydelig innsikt i eventuelle uønskede menneskerettighetshendelser konsernet hadde vært involvert i (*challenges*), hvordan det ble arbeidet med eventuelle utfordringer (*2012 Status*) og til slutt hvordan disse utfordringene skal løses i året som kommer (*Strategic Ambitions*). Telenor benytter heller denne utformingen til vagt å fremme at det finnes utfordringer i forbindelse

med Telekommunikasjon i de markedene selskapet opererer. Utfordringene er særlig knyttet til regjeringer som utfordrer ytringsfriheten ved å søke å kontrollere telekommunikasjonsselskapene. Denne utfordringen adresserer selskapet ved å forklare at *«active engagement with stakeholders is important in addressing how these issues are handled, verified and reported»*(Telenor, 2012). Om konsernet har vært involvert i slike hendelser beskrives ikke.

Det henvises til andre initiativ som benyttes for å forhindre krenkelse av menneskerettighetene, hvilket er i tråd med Guiding Principle 12 (kriteria ii) og 13 (kriteria ii) blant annet et samarbeid med andre telekommunikasjonsselskap hvor de involverte forsøker å stå samlet i å adressere utfordringer knyttet til regjeringers involvering, og risikoen for å hindre ytringsfrihet. Telenor har også ambisjoner om å fortsette å arbeide med og utvikle menneskerettighets due diligence i 2013, hvilket kan hentyde at det er oppdaget utfordringer med de nåværende prosessene selskapet har initiert. Det henvises ikke til slike utfordringer i rapporten.

#### 5.2.4 Oppsummering av forskningsspørsmål 1

Hensikten med dette forskningsspørsmålet er som nevnt å undersøke om man ved å lese selskapenes rapporter kan se at det rapporteres i henhold til de krav man kan utlede fra Guiding Principles. Det viser seg at det knytter seg de samme rapporteringsutfordringene til alle de tre konsernene; mangelen på åpenhet omkring uønskede menneskerettighetshendelser, og svært få henvisninger til handling knyttet til menneskerettighetsrisiko særlig gjeldende for det aktuelle selskapets operasjoner. Det finnes ikke grunnlag for å *påstå* at selskapene faktisk har vært involvert i uønskede menneskerettighetshendelser, men det kan være rimelig å anta at konsern av denne størrelsen, med så omfattende internasjonal drift og leverandørkjeder vil være svært utsatt for å være involvert i slike hendelser.

Statoil benytter i større grad enn de to andre de ordene og uttrykkene som utledes fra Guiding Principles, hvilket ved første gjennomlesning kan skape et inntrykk av å implementere Guiding Principles forventninger. Ved ytterligere gjennomgang oppdages mangelen på *beskrivelse* av handling og tiltak. Dette er en vesentlig del av Guiding Principles hensikt, og kan ikke sies å ha innfridd hos noen av de undersøkte bedriftene.



### 5.3 Forskningsspørsmål 2:

*Hvordan rapporterer selskapene i forhold til Guiding Principles krav om fokus på menneskerettighetsrisiko og menneskerettighets due diligence?*

En framtrødende hensikt ved Guiding Principles er deres henvisning til menneskerettighets due diligence og menneskerettighetsrisiko. Denne tilnærmingssmåten vil bidra til bedriftenes spesifikasjon av *sine* fokusområder for å forhindre krenking av rettighetene. Prinsippenes generaliserte utforming rettferdiggjøres nettopp på grunn av grepene knyttet til menneskerettighetsrisiko og menneskerettighets due diligence prosesser, da det må igangsettes prosesser som nøyaktig avspeiler hva den aktuelle bedriften behøver å ta hensyn til i sin drift. Ruggie framhever, slik beskrevet av Taylor (2013a) at det ikke finnes menneskerettigheter bedrifter ikke kan krenke, det være seg direkte i sin produksjon, men også i bedriftens leverandørkjede. På bakgrunn av dette bør bedriftene altså implementere hensynet til menneskerettigheter i *alle* sine handlinger.

#### 5.3.1 Orkla

Orklas rapportering har ingen konkrete referanser til menneskerettighets due diligence prosesser. Som nevnt over, rapporterer Orkla at både kakaoproduksjonen i Vest-Afrika og tekstilproduksjonen i Asia har høy menneskerettighetsrisiko. I forbindelse med produksjonen i Asia nevnes det at Pierre Robert Group (...) *gjennom flere år har samarbeidet tett med sine leverandører for å bedre deres arbeidsvilkår og arbeidsforhold (Orkla, 2012)*. Dette kan gjerne tolkes som en form for kommunikasjon knyttet til adressering av risiko for krenkelse av menneskerettighetene (Guiding Principle 17, kriteria v). Hva dette tette samarbeidet består av, beskrives ikke. For å kontrollere at selskapets etiske retningslinjer etterleves benyttes eksterne internasjonale- eller lokale ressurser i tillegg til egne leverandørbesøk. Det stilles også, i følge konsernet, strenge krav til arbeidstid og arbeidsforhold, også ved inngåelse av nye kontrakter. Dette kan gjerne indikere due diligence prosesser, men da det ikke rapporteres om selskapets resultat av å sette krav og hvordan de går fram for å undersøke bedriftene de skal inngå kontrakter med, refererer heller ikke dette til de krav Guiding Principles setter til due diligence, nemlig åpenhet knyttet til funn av uønskede hendelser, og rapportering om utbedring av slike hendelser. Derimot skriver Orkla at kontroller av selskapets leverandører ikke avdekket *alvorlige* brudd på de etiske retningslinjene (Orkla, 2012). Dette kan tolkes som at *mindre alvorlige* brudd på de etiske retningslinjene er oppdaget. Hverken grad av alvorlighet eller funnets karakter defineres, ei heller utbedring av disse funnene. I forbindelse med konsernets etiske retningslinjer nevnes det, slik beskrevet over, at nasjonale standarder etterfølges. Dette kan tolkes som motsigelse av egne verdier, da nasjonale standarder i enkelte

land trolig ikke når opp til Orklas etiske retningslinjer som blant annet er utformet i tråd med internasjonalt anerkjente menneskerettigheter og ILO og OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper.

Orkla har en svært omfangsrik leverandørkjede med totalt 21.000 leverandører. Konsernet krever at leverandørene følger Orkla Supplier Code of Conduct (etiske retningslinjer), hvor det beskrives hva selskapet anser som nødvendig for å drive en forsvarlig virksomhet. Her inngår også selskapets menneskerettighetspolicy. Orkla innleder sin menneskerettighetspolicy med følgende: «*Orkla definerer menneskerettigheter som de menneskerettigheter som er nedfelt i Verdenserklæringen om menneskerettigheter og arbeidstakernes rettigheter fastsatt i Den internasjonale arbeidsorganisasjonens erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen*»(Orkla, 2011).

Det nevnes i konsernets bærekraftsrapport at for å identifisere de leverandørene som vurderes som mest risikoutsatt knyttet til manglende oppfølging av selskapets krav til etikk, gjennomføres en systematisk risikovurdering. Hva denne risikovurderingen omfatter, gjøres det ikke rede for i rapporten, slik Guiding Principle 18 oppfordrer til. Det henvises heller ikke til andre dokumenter hvor redegjørelse av slike prosesser finnes, hvilket Guiding Principle 20 oppfordrer til. Det rapporteres at det er identifisert særlig risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter ved innkjøp fra leverandører i Asia og i enkelte komplekse leverandørkjeder, som kakao, palmeolje og fisk. Om selskapet er involvert i brudd på menneskerettigheter i disse særlig risikoutsatte områdene nevnes ikke. Det vil være nærliggende å anta at Orkla har identifisert hendelser der de er direkte eller indirekte involvert, da de beskriver disse områdene som risikoutsatte. En annen indikator på at krenkelse av menneskerettigheter/brudd på etiske retningslinjer kan ha vært identifisert, er Orklas beskrivelse av handling ved slike hendelser: «*Ved grove brudd på våre etiske retningslinjer, eller manglende forbedring over tid, vil vi vurdere å avslutte samarbeidet med leverandøren*» (Orkla, 2012).

Et av Guiding Principles overordnede mål, er å skape åpenhet knyttet til uønskede menneskerettighetshendelser, hvor bedriftene i tillegg kan rapportere hvilke tiltak som er satt inn for å utbedre. Dette kan jeg ikke se at Orkla etterlever i sin rapport.

### 5.3.2 Statoil

Guiding Principles ser ut til å ha påvirket Statoils *ordlyd* i rapportens framstilling. De er derfor også det selskapet som har fått flest avkryssinger i analysetabellen. Statoil benytter som

nevnt begrepet Integrity Due diligence (IDD), hvor begrepets innhold dekker områdene antikorrupsjon, menneskerettigheter og arbeidsstandarder. De skriver følgende om IDD i sin bærekraftsrapport (Statoil, 2012a, s. 15):

*With the possible reputational and financial impact and liability that can result from the actions of business partners, IDD, in our opinion, is one of the most effective tools available. Early risk identification is the key to success in managing integrity risk. (...) The IDD process, the follow-up strategy for the administration of the specific contract shall include any required mitigating measures. The IDD process is risk-based and includes a thorough evaluation of high risk cases.*

Statoil har selv skapt begrepet IDD med sitt meningsinnhold som dekker konsernets krav til alle sine samarbeidspartnere. Det framheves i deres beskrivelse at IDD er et meget effektivt verktøy for å avdekke negativ innvirkning på selskapets omdømme, økonomi og ansvar. At selskapet anser dette som effektivt for å avdekke og håndtere menneskerettighetsrisiko er noe uforståelig, da brudd på menneskerettigheter skal håndteres uavhengig av selskapets økonomi, risiko for skadet omdømme- og integritet. IDD kan forstås som et verktøy som oppdager risiko for å krenke Statoils integritet på et tidlig stadium, hvilket i denne sammenheng ikke er knyttet til Guiding Principles hensikt med due diligence; oppdagelse av menneskerettighetsrisiko og håndtering av dette.

Ved å beskrive at IDD benyttes for å screene nye investeringer, partnere, leverandører og kontraktører for risiko for integritetsbrudd og menneskerettighetsbrudd (Statoil, 2012b), tolker jeg dette dithen at Statoils due diligence i forbindelse med menneskerettigheter ikke initieres for å avdekke og adressere krenkelsen av rettighetene, men heller for å sikre at Statoil avdekker negativ innvirkning på selskapets omdømme, økonomi og ansvar. Framgangsmåten er beskrevet som risikobasert og due diligence prosesser sies å være initiert, dog på et helt annet grunnlag enn slik jeg tolker Guiding Principles hensikt med dette. Det henvises heller ikke til prosessens funn, handling og resultat, hvilket ville være hensiktsmessig for å skape troverdighet til selskapets evne til å adressere eventuelle uønskede hendelser.

Menneskerettighets due diligence slik beskrevet i Guiding Principles krever at bedriftene *gjør rede* for prosessens funn i tillegg til adressering av disse. Ved å forplikte seg til prinsippene, var det forventet å finne slike redegjørelser i bærekraftsrapporten, noe Statoil ikke oppfyller.

Ved å undersøke Statoils GRI-rapport under temaet Human Rights og punktet HR4: *Total number of incidents of discrimination and corrective actions taken*, i tillegg til punktet HR11: *Number of grievances related to human rights field, addressed and resolved through formal grievance mechanisms*, ser man her at begge punktene besvares med «Not» (Statoil, 2012c). Hos et konsern av denne størrelse og omfang, er det lite trolig at involvering i uønskede

menneskerettighetshendelser ikke eksisterer overhodet, og jeg anser det som rimelig å anta at den manglende henvisningen til slike eventuelle hendelser er et bevisst valg fra konsernets side. Dette strider i så fall mot selskapets egne utsagn om å være et åpent og gjennomsiktig selskap. De skriver blant annet slik i sin bærekraftsrapport: *“We are determined to be known for our high ethical standards and our commitment to transparency and openness”* (Statoil, 2012a, s. 3). Ved ikke å beskrive uønskede menneskerettighetshendelser i en rapport som skal vise selskapets CSR- og bærekraftsevner, mener jeg dette viser at Statoil ikke lykkes i å forstå sitt ansvar knyttet til menneskerettigheter slik beskrevet i Guiding Principles. Gjennom Guiding Principle 21, framlegges en oppfordring om at bedriftene må beskrive sine uønskede menneskerettighetshendelser for å vise at disse blir adressert. Statoil rapporterer dog *at* de utbedrer uønskede menneskerettighetshendelser. Dette kan også hentyde at uønskede hendelser forekommer. Denne tvetydigheten bidrar ytterligere til å svekke selskapets troverdighet. Å rapportere at handling utføres kan anses å være delvis i tråd med Guiding Principles, men rapporten mister sin hensikt da handlingens årsak og karakter utelates.

For å identifisere menneskerettighetsrisiko beskriver Statoil at dette vurderes i sammenheng med vurdering av risiko knyttet til HMS, CSR og integritetsrisiko. Det er implementert et såkalt «web-based early-phase risk assessment tool» (EPRA). Dette verktøyet skal evaluere nye forretningsmuligheter for å sikre at HMS, CSR, menneskerettighets- og integritetsrisiko vurderes på et tidlig stadium (Statoil, 2012a). I forhold til oppdaget risiko forklarer Statoil at de i så tilfelle utvikler planer for å håndtere muligheter og potensielt uønskede hendelser. Hva disse planene innebærer, går ikke konsernet nærmere inn på i bærekraftsrapporten. Statoil skriver som følger om sin tilnærming til menneskerettighetsrisiko (Statoil, 2012a, s. 13):

*Human rights due diligence and risk management are integrated in all the company's general systems for assessing and managing social risk. In countries or contexts in which human rights risk are particularly significant, dedicated human rights risk assessments may be carried out when needed. Human rights is addressed as a part of our standard integrity due diligence (IDD) research of third parties with whom we may enter into a business relationship.*

Ruggies risikobaserte tilnærming til menneskerettighets due diligence søker å identifisere og adressere hendelser før de har inntruffet, for på den måten både å kunne redusere antall i tillegg til omfanget av eventuelle oppståtte hendelser. Statoils risikobaserte tilnærming gjennom systemene de beskriver, er til dels i tråd med prinsippenes hensikt, men da det igjen henvises til IDD vises med tydelighet at Statoils fokus er rettet mot risiko for å svekke selskapets integritet, i motsetning til Guiding Principles hensikt.

### 5.3.3 Telenor

Telenor rapporterer at det er initiert menneskerettighets due diligence i forhold til deres arbeid i Myanmar. Dette nevnes med en setning i rapporten, og utdypes ikke utover dette. Det hevdes i rapporten at selskapet har styrket sin interne menneskerettighetsrelaterte innsats, hvilket inkluderer dybdeanalyse av privatlivs- og ytringsfrihetssituasjonen og fokus på arbeiderrettigheter i tillegg til vedvarende leverandørkjedearbeid. Dette kan gjerne hentyde due diligence gjennom flere av selskapets områder, men er ikke tydelig nok til å vurderes til etterfølgelse av Guiding Principles bakgrunn for dette begrepet. Ved å undersøke Telenors GRI-rapport og punktet HR1: *Percentage and total number of significant investment agreements that include human rights clauses or that have undergone human rights screening*, rapporteres her “*partially*” av Telenor, hvilket overensstemmer med bærekraftsrapportens innhold.

Konsernet viser i sin bærekraftsrapport til en link som gir utdypet informasjon om et fokusområde ved navn Supplier Conduct Principles (SCPs), som setter krav til bedriftens leverandører. SCPs innebærer systematisk overvåking og risikostyring knyttet til arbeidsvilkår, respekt for menneskerettigheter og respekt for miljø. Denne beskrivelsen finnes i rapporten for 2012. Om beskrivelse av *selve prosessen*, slik den presenteres på selskapets nettsider, er i tråd med status i 2012 vites ikke, men jeg vil påstå at det er hensiktsmessig å ta dette inn i mitt resultat for å vise til Telenors tolkning av hvordan menneskerettighetsrisiko gjøres rede for, uavhengig av når nettsiden ble oppdatert sist. SCPs operasjonaliseres gjennom:

- *Supply Chain Sustainability risk Mitigation*: kontinuerlig overvåking av leverandører, hvor identifisering av risiko er hovedoppgaven. Telenor mener dette gjennomføres mest hensiktsmessig lokalt, med støtte fra- og rapportering til Telenor.
- *Supplier self assessment*: Det gjennomføres også egenvurdering av leverandører i form av Suppliers Assessment Questionnaire (SAQ), utført som en del av undersøkelsene knyttet til nye leverandører, i tillegg til risikovurdering av eksisterende leverandører.
- *Systematic supply chain risk reduction*: hvor resultatene fra SAQ benyttes for systematisk reduksjon av leverandørkjederisiko.
- *Announced and unannounced inspections*: rutinemessig avholdes både annonserte og uannonserte inspeksjoner hos selskapets leverandører.

SCPs fremmer en risikobasert framgangsmåte hos Telenor, men slik Guiding Principles framhever, innebærer denne risikobaserte framgangsmåten også referanse til konkret adressering av funn. Telenor rapporterer at de handler i forhold til oppdaget risiko, men hva handlingene består av kan jeg ikke finne svar på. Under overskriften *Challenges* under punktet *Supply Chain Sustainability* (Telenor, 2012) forteller konsernet at:

*(...)Building capacity and reinforcing the understanding of employee health & safety, labour rights and environmental management among suppliers is time consuming work. Improvement of supply chain sustainability in the operations can only be achieved through good cooperation with the supplier, and the goal of continuous improvement must always remain in focus.*

At dette punktet kun beskriver utfordringer knyttet til at arbeidet er *time consuming* i tillegg til at det krever godt samarbeid med leverandører, kan indikere at konsernet ikke ønsker å gå nærmere inn på utfordringer som har oppstått i forhold til en bærekraftig leverandørkjede.

Som nevnt i oppgavens metodekapittel, er det problematisk å innhente utvidet informasjon om konsernets arbeid knyttet til linkene det henvises til, da disse nylig er oppdatert til å inneholde rapportering for 2013/2014. Dette gjelder også linkene Telenor henviser til i GRI-rapporten fra 2012.

#### 5.3.4 Oppsummering av forskningsspørsmål 2

Selskapenes evne til å rapportere i forhold til Guiding Principles krav om fokus på menneskerettighetsrisiko og menneskerettighets due diligence har gjennom denne forskningen vist nedslående resultat. Ingen av bedriftene viser til prosessenes innhold og resultat, Orkla viser ikke til initiering av liknende prosesser overhodet. Jeg har ikke grunnlag for å påstå at selskapene faktisk har vært involvert i uønskede menneskerettighetshendelser, men hvis hensikten med menneskerettighets due diligence, slik Guiding Principles beskriver, er å vise prosessens karakter, innhold og funn, kan ikke bedriftene i denne forskningen sies å ha innfridd dette.

#### 5.4 Samlet vurdering av empiri

Undersøkelsen har i hovedsak vist at bedriftene *ikke* rapporterer i henhold til Guiding Principles. Dette fordi det er valg å utelate henvisning til prosessen omkring Guiding Principles viktigste verktøy, menneskerettighets due diligence. Statoil ser i størst grad ut til å «prate prinsippene etter munnen» i den forstand at ordlyden i stor grad etteraper Guiding Principles, slik at man først får inntrykk av at disse er benyttet. Handlinger knyttet til såkalte *risikoutsatte områder* beskrives ikke hos Statoil eller de to andre konsernene, på tross av at alle tre benevner at dette eksisterer i deres handlingsrom. Statoil forteller *at* handling

igangsettes, men nevner ikke menneskerettighetsrisikoens- eller handlingens karakter.

Telenors rapportering er svært uoversiktlig, og det er tilnærmet umulig å få et helhetlig og konkret bilde av deres forhold til menneskerettigheter, og om dette er i tråd med Guiding Principles. Også her benyttes ord og uttrykk fra Guiding Principles, og man får inntrykk av forsøk på å gjengi prinsippenes ordlyd. Orkla ser i størst grad ut til ikke å ha innsett omfanget av å forplikte seg til Guiding Principles, og jeg gjenfinner svært få indikatorer på at disse er benyttet av konsernet. Der Statoil og Telenor ser ut til å *forsøke* å gjengi Guiding Principles i sine rapporter, kan jeg ikke se at Orkla viser handling i forhold til dette. Samlet sett, viser empiriens funn at det kan settes spørsmålsteget ved forpliktelsens hensikt, og konsernens kunnskap om Guiding Principles innhold og omfang.

## 5.5 Tabell 1

	Rapporten bør inneholde:	Orkla	Statoil	Telenor
Guiding Principle 11	i) En uttalelse om å forplikte seg til internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.  ii) Beskrivelse av konkrete tiltak for å forebygge brudd på rettighetene	i:X ii:	i: X ii:X	i:X ii:X
Guiding Principle 12	i) Beskrivelse av menneskerettighetsrisikoområder særlig knyttet til bedriftens aktuelle industri.  ii) Benevnning av andre standarder som benyttes i forhold til grupper som er særlig utsatt for brudd på sine rettigheter	i:X ii:X	i: ii:X	i:X ii:X
Guiding Principle 13	i) Beskrivelse av tiltak bedriften har igangsatt i forbindelse med oppståtte brudd på rettighetene.  ii) Beskrivelse av tiltak bedriften har igangsatt i forbindelse med risiko for brudd på rettighetene for å forhindre at skade oppstår.	i: ii:X	i:X ii:X	i: ii:X
Guiding Principle 14	i) En vurdering av bedriftens skadepåvirkning vurdert etter grad av alvorlighet (størrelse, omfang og ubotelige karakter)	i:	i:X	i:
Guiding Principle 15	i) En uttalelse om å forplikte seg til sin egen menneskerettighetspolicy.  ii) Henvisning til menneskerettighets due diligence prosesser  iii) Henvisning til prosesser som muliggjør utbedring av brudd på rettighetene i tillegg til prosesser som forhindrer at brudd på rettighetene kan oppstå.	i: X ii: iii:X	i:X ii:X iii:X	i:X ii:X iii:X
Guiding Principle 16	i) En uttalelse om hvordan bedriften overholder sin menneskerettighetspolicy  ii) Beskrivelse av kilder som er benyttet i utformingen av policyen.  iii) Beskrivelse av hvordan/om policyen formidles til bedriftens samarbeidspartnere.	i:X ii: iii:X	i:X ii:X iii:X	i:X ii:X iii:X
Guiding Principle 17	i) Beskrivelse av bedriftens menneskerettighets due diligence prosesser  ii) Vurdering av faktiske og potensielle menneskerettighetskonsekvenser	i: ii: iii: iv: v:(X)	i:X ii:X iii:X iv:X v:	i:X ii:X iii:X iv: v:

	<p>iii) Integrering og handling i forhold til funnene</p> <p>iv) Undersøkelse av respons på innsatte tiltak</p> <p>v) Kommunikasjon om hvordan konsekvensene er adressert</p>			
Guiding Principle 18	<p>i) Beskrivelse av undersøkelse gjort i forhold til utsatte grupper.</p> <p>ii) Beskrivelse av undersøkelser gjort i forhold til menneskerettighetsrisiko knyttet til nye aktiviteter som bedriften skal gjennomføre i framtiden.</p> <p>iii) Beskrivelse av hvor ofte- og i forbindelse med hvilken type aktiviteter bedriften gjennomfører nye undersøkelser av menneskerettighetsrisiko</p>	<p>i:X</p> <p>ii:</p> <p>iii:</p>	<p>i:X</p> <p>ii:X</p> <p>iii:X</p>	<p>i:</p> <p>ii:X</p> <p>iii:X</p>
Guiding Principle 19	<p>i) Beskrivelse av hvordan bedriften velger å integrere og formidle funnene og kunnskapen fra sine undersøkelser til de rette instansene i selskapet (i forhold til interne avgjørelser og disponering av budsjett)</p> <p>ii) Ved komplekse situasjoner der bedriften indirekte er involvert i brudd på menneskerettigheter, bør bedriften gjøre rede for eventuelle tiltak vurdert etter deres innflytelse over det aktuelle foretaket, hvor avgjørende deres forhold er, den uønskede hendelsens alvorlighetsgrad og hvorvidt et brudd med det aktuelle foretaket igjen ville skape nye uønskede menneskerettighetshendelser.</p>	<p>i:</p> <p>ii:</p>	<p>i: X</p> <p>ii:</p>	<p>i:</p> <p>ii:X</p>
Guiding Principle 20	<p>i) Rapportering av policyens effekt, hvis effekt er målt</p> <p>ii) Hvordan eventuell effekt er målt. For eksempel gjennom bedriftens interne rapporteringssystemer, kvalitative eller kvantitative undersøkelser o.l.</p> <p>iii) Beskrivelse av indikatorer for å måle effekt</p>	<p>i:</p> <p>ii:</p> <p>iii:</p>	<p>i:</p> <p>ii:X</p> <p>iii:X</p>	<p>i:</p> <p>ii:</p> <p>iii:</p>
Guiding Principle 21	<p>i) En egen del forbeholdt rapportering knyttet til menneskerettigheter og arbeidet omkring dette. Denne rapporteringen må være i tråd med Guiding Principles.</p> <p>ii) Henvisning til eventuell annen rapport hvor mer utfyllende opplysninger om arbeidet står. (årsberetning, HMS-rapportering, nettside o.l)</p> <p>iii) Henvisning til interne rapporterings- og kommunikasjonssystem som sørger for å samle relevant informasjon om hvordan uønskede menneskerettighetshendelser håndteres.</p> <p>iv) Henvisning til rapporteringssystem som er tilpasset ulike grupper bedriften er involvert med, slik at uønskede hendelser gjøres kjent for bedriften.</p>	<p>i:</p> <p>ii:</p> <p>iii:</p> <p>iv:</p>	<p>i:X</p> <p>ii:X</p> <p>iii:X</p> <p>iv:X</p>	<p>i:(X)</p> <p>ii:X</p> <p>iii:X</p> <p>iv:</p>
Guiding Principle 22	<p>i) En beskrivelse av eventuelle rapporterings/klagemuligheter for ansatte som gjerne er tilpasset særlig utsatte grupper</p> <p>ii) Beskrivelse av tiltak som utbedrer uønskede hendelser</p>	<p>i:</p> <p>ii:</p>	<p>i:X</p> <p>ii:X</p>	<p>i:</p> <p>ii:</p>
Guiding Principle 23	<p>i) Ved operasjoner i områder hvor etterlevelse av menneskerettighetene er umulig å overholde, viser bedriften til grundig innsats for å overholde rettighetene i størst mulig grad.</p>	<p>i:</p>	<p>i:X</p>	<p>i:</p>
Guiding Principle 24	<p>i) Redegjørelse av årsak til eventuelle valg av prioritert rekkefølge for handling ved uønskede hendelser</p>	<p>i:</p>	<p>i:</p>	<p>i:</p>



## 5.6 Avsluttende drøfting av empiri

Oppgavens hensikt har vært å undersøke om tre norske multinasjonale selskaper evner å vise i sine bærekraftsrapporter fra 2012, at UN Guiding Principles on Business and Human Rights er benyttet og forstått. Dette for å kunne utvikle en dypere forståelse av Guiding Principles rapporteringsmuligheter- og utfordringer. Undersøkelsen er gjennomført med henblikk på den overordnede problemstillingen; *Rapporterer multinasjonale selskaper i henhold til "UN Guiding Principles on Business and Human Rights" i sine bærekraftsrapporter?* og er forsøkt besvart gjennom nevnte forskningsspørsmål. Problemstillingen vil drøftes gjennom det neste.

Empiri utledet i denne forskning viser tydelig at selskapenes forpliktelse til Guiding Principles har hatt svært liten hensikt. Med dette siktes det til det totale fraværet av rapportering omkring prosessene som skal bidra til å avdekke menneskerettighetsrisiko. Due diligence er Guiding Principles hovedverktøy for å avdekke slik risiko, og henstiller til åpenhet omkring funn og adressering av disse. Om selskapene gjennom due diligence faktisk *ikke* oppdager krenkelse av menneskerettighetene, eller risiko for krenkelse, oppfordres det til også å rapportere dette. Dette er ikke funnet hos noen av de undersøkte selskapene.

Guiding Principles normative og autorative ramme sett i lys av menneskerettighetenes universalitet og ubegrensede rekkevidde slik beskrevet i Verdenserklæringen, vil i utgangspunktet ikke gi bedrifter valgfrihet i forbindelse med om- og til dels hvordan- og hvilke rettigheter som skal overholdes. Det kan likevel se ut til at det opereres med et noe vidt tolkningsrom for rapportering i bedriftene som er undersøkt i denne oppgaven.

Et vesentlig funn i forbindelse med dette tolkningsrommet er fraværet av rapportering i forhold til bedriftenes konkrete involvering i uønskede menneskerettighetshendelser, og deres handlinger i forhold til dette. Det kan se ut til at Guiding Principles forventning om åpenhet omkring slike hendelser er utelatt i sin helhet. Det er heller valgt å informere om bedriftenes kjennskap til visse menneskerettighetsutfordringer knyttet til deres (eller leverandørers) drift, og at de ønsker å *bidra* til at disse utfordringene reduseres uten å antyde konsernets involvering i eventuell urett begått. Bidragene det her siktes til er i form av ulike engasjement bedriftene deltar i som bransjeorganisasjoner og andre filantropiske tiltak. Dette strider mot Guiding Principles oppfordring til bedriftene om «ikke å gjøre skade», hvor bedriftene ikke skal kompensere for ugjerninger ved å utøve nettopp veldedighet og filantropi (Taylor, 2013a). Man kan få inntrykk av at denne oppfordringen ikke er tatt hensyn til av Orkla, Telenor og Statoil, da nettopp henvisning til ulike filantropiske handlinger oppvises av

konsernene, særlig i forbindelse med antydningene om at uønskede menneskerettighetshendelser forekommer i bedriftens handlingsrom. Velledighet kan i utgangspunktet anses som grunnleggende positivt, men kan ikke kompensere for andre ugjerninger som begås- eller har blitt begått.

For å gjøre rede for konsernenes menneskerettighetsområder viser altså Guiding Principles til en risikobasert tilnærming basert på due diligence. Denne handlingsformen gjør at Guiding Principles *generelle* utforming kan spesifiseres til den enkelte bedrifts *særskilte* utfordringer slik at handling kan igangsettes relatert til oppdagelser gjort i prosessen. Due diligence-prosessen kan innebære feltarbeid, granskinger, overvåking av leverandørkjede og andre lignende tiltak, avhengig av type bedrift. Hensikten med denne formen for kartlegging er å avsløre det Ruggie refererer til som «human rights risks» (Taylor, 2013a). Ruggie definerer begrepet menneskerettighetsrisiko slik (lest i Taylor, 2013 s. 250): *“Human rights risks refer to potential adverse impacts on human rights through a business enterprise’s activities or relationships. Identifying human rights risks comprises an assessment both of impacts and – where they have not occurred – of their likelihood”*.

Det finnes få eller ingen henvisninger til due diligence prosesser i rapportene, og der det henvises, gjøres det ikke rede for prosessens innhold, funn og handling. Dette er graverende med hensyn til at bedriftene faktisk proklamerer sin forpliktelse til Guiding Principles. Man sitter tilbake med et inntrykk av at denne forpliktelsen kun er bedriftens ferniss, hvor den nødvendige kunnskapen om Guiding Principles innhold og operasjonelle karakter ikke er tilegnet av selskapets ansvarlige for dette feltet. Bedriftenes rapportering i forhold til Ruggies forståelse av menneskerettighetsrisiko, hvor hensikten er å forsøke å oppdage risiko før den inntreffer, ser ikke ut til å gjengis i bedriftenes rapporter. Guiding Principles fremmer tydelig åpenhet omkring prosessenes innhold og funn, noe som umulig kan være innsett og forstått hos Orkla, Telenor og Statoil.

Guiding Principles er basert på Verdenserklæringens vedtatte menneskerettigheter, og selskapets ansvar er definert, også uavhengig av Guiding Principles operasjonelle karakter. Fraværet av de undersøkte bedriftenes forståelse av dette ansvaret i rapporten som omhandler deres CSR, framhever viktigheten av Guiding Principles. Dog viser empirien at det mangler tydelige retningslinjer for selve rapporteringen av prinsippenes hensikt. En interessant observasjon i forhold til dette er at fraværet av rapportering om involvering i uønskede menneskerettigheter er gjeldende for alle de tre bedriftene.

Ved å skulle rapportere i henhold til Guiding Principles var det forventet en adskillig tydeligere menneskerettighetsprofil hos konsernene. Bedriftene fremmer en sterk CSR-forpliktelse, og menneskerettighetenes ufravikelige forhold til CSR burde, også uavhengig av Guiding Principles, forplikte bedriftene til å implementere disse rettighetene i sterkere grad enn funnet her. Guiding Principles kan bidra til at bedriftene både kan oppdage og avhjelpe uønskede menneskerettighetshendelser, men det kan se ut til at bærekraftsrapporten ikke er bedriftenes ønskede medium for å utlevere negative hendelser de har vært involvert i, eller *risiko* for slike hendelser i deres produksjon. Som nevnt har jeg ikke grunnlag for å påstå at bedriftene faktisk har vært involvert i uønskede menneskerettighetshendelser, men jeg er rimelig sikker på at *risiko* for slike hendelser opptrer i disse konsernene.

Guiding Principles oppbygging og guide til bedrifters hensyn til menneskerettigheter har potensiale til å kunne bidra til etterfølgelse i forhold til dette feltet. Det er svært overraskende at bedrifter som har valgt å forplikte seg til disse, viser til så lite åpenhet og handling som jeg finner i rapportene. For å gjenkjenne Guiding Principles i rapportene utviklet jeg analyseveiledningen (tabell 1) med de spesifikke kriteriene utledet fra hvert prinsipp som jeg søkte etter i rapportene. Det må sies at dette i hovedsak hadde verdi i form av at jeg på den måten kunne gjenkjenne Guiding Principles *ordlyd*. Det bidro ikke til å vise til bedriftenes handlinger i så stor grad som jeg hadde håpet. Dette særlig i Statoils rapport hvor man får mistanke om at Guiding Principles ord og uttrykk er benyttet i bærekraftsrapporten for på den måten å gi inntrykk av deres anvendelse. Jeg anser at hensikten med Guiding Principles er *handling* for å hindre og redusere krenking av menneskerettighetene, ikke en rapportering hvor man «prater prinsippene etter munnen» slik jeg oppfatter at bedriftene i stor grad gjør.

Orkla omtaler menneskerettigheter i minst grad sammenlignet med de to andre bedriftene, og benytter i hovedsak rapporten til å fokusere på andre tema knyttet til CSR, som antikorrupsjon, HMS og mattrygghet. Grunnet Orklas svært omfattende leverandørkjede, vies også store deler av rapporten til leverandørkjedeansvar. Slik jeg tolker rapporten, finnes svært få henvisninger til Guiding Principles, og det er vanskelig å få tillit til konsernets kunnskap om disses karakter, innhold og forventninger. Med over 21.000 leverandører vil jeg anta at det kan oppstå menneskerettighetsutfordringer som selskapet kunne oppdaget og adressert gjennom Guiding Principles oppfordring til due diligence.

Dette gjelder til dels hos Telenor også, hvor det blant annet nevnes i en eneste setning at det er initiert due diligence i forhold til deres arbeid i Myanmar. I og med konsernets størrelse og

store internasjonale engasjement ville det trolig vært hensiktsmessig å vise til menneskerettighets due diligence på flere av Telenors arenaer, og ikke minst prosessen innhold, funn og handling

Gjennom Guiding Principles oppfatter jeg at det søkes å fremme menneskerettighetenes allmenngyldighet og ubegrensede rekkevidde, og bedriftenes ansvar for å *respekt* disse rettighetene. I tillegg påpekes at det ikke finnes menneskerettigheter en bedrift *ikke* kan krenke. Med denne altomfattende beskrivelsen av ansvar for å respektere, kan jeg ikke se at bedriftene studert i denne oppgaven har innsett rekkevidden av å forplikte seg til Guiding Principles. En forventning om å finne implementering- og åpenhet knyttet til deres menneskerettighets due diligence prosesser på de fleste av konsernens felt har ikke innfridd. Det er på den ene siden positivt at bedriftene har valgt å forplikte seg til Guiding Principles, men da resultatet av dette ikke ser ut til å vise seg i deres rapporter, anser jeg at verdien bortfaller. I denne sammenheng ville det være interessant å følge rapporteringens utvikling i Norge de neste årene, da kravene trolig vil tydeliggjøres, både gjennom RAFI, bransjespesifikke krav fra Guiding Principles og Regnskapslovens § 3-3c.

#### 5.6.1 Hvordan kan veien bli videre?

Jeg antar at en forklaring på den svake rapporteringen kan være mangelen på et tydelig rammeverk knyttet til *selve rapporteringen* av Guiding Principles. Jeg sikter her til et rammeverk som kunne bidratt til at forpliktelse til Guiding Principles også satte krav til hvordan bedriftene viste etterfølgelse av disse. Et initiativ i forhold til dette er under utarbeidelse gjennom det tidligere nevnte «*Business and Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative*» (RAFI). RAFI og GRI signerte i desember 2013 en intensjonsavtale for å understreke deres gjensidige forpliktelse til å fremme bedrifters rapportering om menneskerettigheter på meningsfylt vis (Rafi, 2013). Dette vil forhåpentligvis tydeliggjøre bedrifters ansvar for rapportering i henhold til Guiding Principles, noe de analyserte bedriftene i denne oppgaven ser ut til å ha behov for. I tillegg til rammeverk for rapportering, kunne det gjerne vært hensiktsmessig å utarbeide *bransjespesifikke* rapporteringsverktøy. Dette fordi de ulike industrienes utfordringer krever ulikt fokus på enkelte områder. Det er her vesentlig å påpeke Guiding Principles «unge alder». Utarbeidelse av rapporteringssystem og bransjespesifikke verktøy vil trolig komme på banen i nær fremtid, da behovet for dette ser ut til å være fremtredende. Med tydelige retningslinjer for rapportering, forestiller jeg meg at bedriftene blir «tvunget» til å *handle* i tråd med prinsippenes oppfordringer i større grad enn de viser i 2012.

Som nevnt tidligere stilles det i 2013 lovmessig krav til store bedrifter om å rapportere sitt samfunnsansvar gjennom regnskapsloven § 3-3c. Rapportene for 2012 studert i denne oppgaven oppfattes i stor grad som en form for markedsføringsdokument, hvor negative hendelser utelates i sin helhet, og bedriftenes gode resultater fremmes for alt det er verd. Jeg antar at hensikten med § 3-3c er å vise bedriftenes *faktiske* bærekraftstilstand, hvor rapportene trolig også vil være gjenstand for revisjon. Dette bør i så fall stille strengere krav til rapportering også av negative hendelser bedriftene har vært involvert i. Det vil i sin tur gjerne kreve tydeligere rammer for rapportering fremlagt av staten Norge, slik at bedriftene rapporterer under like vilkår. Slik bærekraftsrapportene framstår fra 2012, hvor alle de studerte bedriftene i tillegg rapporterer under GRI-systemet, kan tyde på uklare rammer for hva som skal rapporteres og i hvilken grad. Jeg sikter her særskilt til mangelen på *plikt* til å rapportere negative hendelser konsernet har vært involvert i.

## 6.0 Konklusjon

Den svake rapporteringen om menneskerettigheter i bærekraftsrapportene for 2012 og bedriftens ansvar for å respektere disse rettighetene, slik de har forpliktet seg til gjennom Guiding Principles, gjør at jeg etter min undersøkelse sitter tilbake med spørsmål særlig knyttet til motivasjon bak denne forpliktelsen, strategi i forhold til overholdelse og implementering av disse, og sist men ikke minst, hvordan veien går videre for å styrke Guiding Principles hensikt i forhold til konsernets evne til due diligence for å oppdage menneskerettsrisiko i selskapets produksjon. En svakhet ved Guiding Principles kan se ut til å være mangelen på retningslinjer for hvordan bedriftene kan vise hva de gjør. Hvis forpliktelse til Guiding Principles i tillegg innebar forpliktelse til rapportering ville det gjerne bli enklere for bedriftene å «tørre» å vise sine uønskede hendelser. Bærekraftsrapportene, slik de framstår fra Orkla, Statoil og Telenor, har kun til hensikt å vise selskapenes gode sider. I framtiden bør denne formen for dokument få større juridisk verdi og i tillegg være gjenstand for revisjon. Revisjon av samfunnsansvar krever tydelig rammeverk som setter like krav til alle store bedrifter. Hvis alle rapporterer på likt grunnlag, kan Guiding Principles fantastiske hensikt komme til nytte.

Den grunnleggende motivasjonen for det valgte temaet i denne oppgaven var å forsøke å vise at verden faktisk går framover. Jeg håpet å finne dette ved å fremme Guiding Principles unike hensikt, hvor multinasjonale selskaper har fått tydelige retningslinjer for hvordan de kan bidra til at verden blir et bedre sted å leve og arbeide for flere mennesker. Jeg kan dessverre ikke

påstå at Guiding Principles potensial er benyttet av Orkla, Statoil og Telenor i 2012, men jeg er svært optimistisk til framtidens benyttelse av dette verktøyet ved hjelp av tydeligere rammeverk for bedriftenes rapportering i tilknytning til UN Guiding Principles On Business and Human Rights. Da tror jeg faktisk verden *kan* bli et bedre sted å leve og arbeide for flere mennesker enn i dag.

## Litteratur:

- Blaikie, N. (2010). *Designing social research*. Cambridge: Polity Press.
- Blowfield, M. & Murray, A. (2008). *Corporate responsibility*. New York: Oxford University Press Inc.
- Brun, P. & Thornam, H. (2013). Corporate sustainability reporting. I A. Midtun (red.), *Csr and beyond: A nordic persepective* (s. 88-116). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Brundtland, G. H. (1987). *Our common future. World commission on environment and development*. New York.
- Danemark, B., Ekström, M., Jakobsen, L. & Karlsson, J. C. (2010). *Att förklara samhället*. Malmö: Studentlitteratur AB.
- Finansdepartementet. (2012). Plikt til å rapportere om samfunnsansvar Lastet ned 13.04.2014, fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/regpubl/prop/2012-2013/prop-48-l-20122013/2/3/3.html?id=709322>
- Gri. (2013). Global reporting initiativ: Sustainability reporting guidelines Lastet ned 13.04.2014 fra: <https://www.globalreporting.org/resource/library/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf>
- Iso. (2010). Ns-iso 26000:2010: Veiledning om samfunnsansvar: Standard Norge.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.
- Lovdata. (2013). Regnskapsloven Lastet ned 2014.02.11, fra [http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-56#KAPITTEL\\_3](http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-56#KAPITTEL_3)
- Midtun, A. (2013). *Csr and beyond: A nordic perspective* (1. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Nho. (2013). Næringslivets hoverorganisasjon: Samfunnsansvarsinitiativer Lastet ned 14.04.2014, fra <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Seriest-arbeidsliv-og-samfunnsansvar/Global-Compact/>
- Orkla. (2011). Menneskerettighetspolicy Lastet ned 26.05.2014, fra <http://www.orkla.no/Samfunnsansvar/Samfunnsansvar-i-Orkla/Ansvar-og-etikk/Menneskerettighetspolicy>
- Orkla. (2012). Bærekraftsrapport 2012 Lastet ned 20.04.2014, fra <http://www.orkla.no/aarsrapport/content/search?SearchText=b%C3%A6rekraftsrapport+2012&x=0&y=0>
- Rafi. (2013). Business and human rights reporting and assurance frameworks initiative Lastet ned 15.04.2014, fra <http://www.business-humanrights.org/Documents/RAFI>
- Ruggie, J. (2011a). The corporate responsibility to respect human rights: An interpretive guide Lastet ned fra <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

- Ruggie, J. (2011b). Un guiding principles on busines and human rights: Implementing the united nations "protect, respect and remedy" framework. Lastet ned fra [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- Ruggie, J. (2013). *Just business: Multinational corporations and human rights*. New York: W. W. Northon & Company, Inc.
- Statoil. (2012a). Annual report/2012: Sustainability report Lastet ned 01.05.2014, fra [http://www.statoil.com/AnnualReport2012/en/\\_layouts/wcw/MyDownloadCentreAR12.aspx](http://www.statoil.com/AnnualReport2012/en/_layouts/wcw/MyDownloadCentreAR12.aspx)
- Statoil. (2012b). Communities and human rights Lastet ned 14.05.2014, fra <http://www.statoil.com/annualreport2012/en/sustainability/ourperformance/socialperformance/pages/communitiesandhumanrights.aspx>
- Statoil. (2012c). Gri index Lastet ned 18.05.2014, fra [http://www.statoil.com/AnnualReport2012/en/\\_layouts/wcw/MyDownloadCentreAR12.aspx](http://www.statoil.com/AnnualReport2012/en/_layouts/wcw/MyDownloadCentreAR12.aspx)
- Taylor, M. B. (2011). The ruggie framework: Polycentric regulation and the implications for corporate social responsibility. 1, 9-30. Lastet ned fra [http://tapir.pdc.no/index.php?el=Kapittel&p=EIP&seks\\_id=55218](http://tapir.pdc.no/index.php?el=Kapittel&p=EIP&seks_id=55218)
- Taylor, M. B. (2013a). Beyond "beyond compliance": How human rights is transforming csr. I A. Midttun (red.), *Csr and beyond: A nordic perspective* (s. 240-258). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Taylor, M. B. (2013b). Statens plikt til å beskytte: Kartleggings- og avviksanalysen som grunnlaget for nasjonal handlingsplan for oppfølging av fns guiding principles on business and human rights.: Fafo.
- Telenor. (2012). Sustanability report 2012 Lastet ned 20.04.14, fra <http://www.telenor.com/no/samfunnsansvar/rapportering/rapport-om-baerekraft/>
- Telenor. (2014). Ansvarlig leverandøradferd Lastet ned 27.05.2014, fra <http://www.telenor.com/no/samfunnsansvar/ansvarlig-leverandoratferd/>
- Un. (2011). The corporate responsibility to respect human rights. An interpretive guide. Lastet ned fra <http://scholar.google.no.ezproxy.uis.no/scholar?hl=no&q=the+corporate+responsibility+to+respect+human+rights&btnG=>
- Un. (2013). Un framework and the global compact Lastet ned 14.04.2014, fra [http://www.unglobalcompact.org/issues/human\\_rights/The\\_UN\\_SRSg\\_and\\_the\\_UN\\_Global\\_Compact.html](http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/The_UN_SRSg_and_the_UN_Global_Compact.html)
- Utenriksdepartementet. (2012). Internasjonale retningslinjer og initiativer Lastet ned 08.04.2014, fra [http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/tema/n\\_samfunnsansvar/prinsipper.html?id=626590](http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/tema/n_samfunnsansvar/prinsipper.html?id=626590)